

Travail de Bachelor pour l'obtention de diplôme de Bachelor of Arts HES·SO en travail social

Haute École de Travail Social – HES·SO//Valais – Wallis

GENRE ET CORPORÉITÉ CHEZ LES ASSISTANT·E·S SOCIAUX/SOCIALES

Réalisé par : Martin Christelle, Bac 14 AS PT
Sous la direction de : Palazzo Clothilde

Sierre, janvier 2018

Remerciements

Je souhaite remercier :

ma famille, mes amis et mes collègues pour leurs encouragements et leur confiance en moi.

Sarah et Jonathan Epiney pour le travail de relecture et pour leur soutien.

mon partenaire de vie Vincent Robyr pour son soutien sans faille, sa confiance en moi, son calme et sa patience durant cette aventure scolaire.

ma directrice de Travail de Bachelor, Clothilde Palazzo, pour son accompagnement, ses encouragements et le partage généreux de ses connaissances.

les professionnel-le-s qui ont pris le temps de répondre à mes questions pour l'enquête de terrain.

Avis aux lecteurs

« Les opinions exprimées dans ce document n'engagent que son auteure. »

« Je certifie avoir personnellement écrit le Travail de Bachelor et ne pas avoir eu recours à d'autres sources que celles référencées. Tous les emprunts à d'autres auteur-e-s, que ce soit par citations ou paraphrases, sont clairement indiqués. Le présent travail n'a pas été utilisé dans une forme identique ou similaire dans le cadre de travaux à rendre durant les études. »

Christelle Martin

Résumé

Souvent considérées comme futiles, les apparences corporelles sont les premiers éléments que nous voyons. Les vêtements, accessoires et l'hygiène se voient en coup d'œil et même « s'il ne faut pas se fier aux apparences », ils sont le support d'approbations ou de jugements. Dans les clichés, les assistantes sociales sont représentées comme des babas cool en birkenstock ou inversement en tailleurs/pantalons stricts.

Qu'en est-il pour les assistant·e·s sociaux/socials en Valais ? Que nous montrent les apparences corporelles des assistant·e·s sociaux/socials ? Dans quelles mesures les professionnel·le·s sont-elles et ils vecteurs de la reproduction du genre au travers de l'apparence ? Comment l'apparence corporelle des bénéficiaires est-elle perçue ?

Ce travail apporte différents concepts théoriques permettant de comprendre la problématique et les questionnements de départ. Les concepts abordés sont notamment la profession d'assistante sociale, le genre et sa reproduction, la domination masculine, la présentation de soi, la beauté ou encore l'avancée en mixité dans les services psycho-sociaux.

Une partie de ce travail est consacrée à l'analyse des entretiens des professionnel·le·s afin de comprendre ce qui sous-tend leurs choix de tenues vestimentaires pour exercer leur métier et en quoi cela éclaire leur professionnalité.

S'en suivra une analyse des entretiens des assistant·e·s sociaux/socials ainsi que des propositions de pistes d'action. Les apports personnels et professionnels liés à ce travail de bachelor terminent cette recherche.

Mots-clés

Assistant·e·s sociaux/socials, genre, reproduction du genre, présentation de soi, apparences corporelles professionnelles, apparences corporelles des bénéficiaires

Table des matières

1.	Introduction	5
1.1	Naissance d'une idée.....	5
1.2	Motivation.....	6
2.	Un peu de théorie	7
2.1	Les assistantes sociales	7
2.1.1	L'histoire de la profession des assistantes sociales.....	8
2.1.2	La formation des assistantes sociales	9
2.2	Le genre.....	9
2.2.1	Qu'est-ce que le genre ?	9
2.3	Dominants et dominées	10
2.3.1	La domination masculine	10
2.4	Reproduction du genre	11
2.4.1	Doing gender	11
2.5	La présentation de soi.....	12
2.5.1	Le corps et ses apparences.....	12
2.6	La beauté, une affaire de femme.....	14
2.6.1	Entre féminité et féminité.....	14
2.6.2	Corps de femme, embellissement corporel : un faux choix.....	15
2.7	Avancée en mixité au travail	16
2.7.1	Des assistants sociaux parmi des assistantes sociales	17
3.	Problématisation	18
4.	Méthodologie utilisée	19
4.1	Préparation des entretiens	19
4.2	Déroulement des entretiens	19
4.3	Analyse des entretiens	19
5.	L'apparence corporelle des AS.....	21
5.1	L'habit fait le moine	21
5.2	Des normes implicites qui pèsent	22
6.	Des bénéficiaires que l'on juge avec plus d'aménité	26
6.1	Les tenues des bénéficiaires	26
6.2	La négligence comme indicateur.....	27
6.3	Les tenues décalées : symboles des rapports sociaux	30
6.4	Influence des modèles médiatiques	31
7.	Conclusion	33

7.1	Des tenues appropriées pour les AS et une apparence qui a moins d'importance pour les bénéficiaires	33
7.2	Pistes d'action et de recherches	34
7.3	Limite de l'analyse.....	35
8.	Apports personnels et professionnels	36
8.1	À titre personnel	36
8.2	À titre professionnel.....	36
	Références.....	38
	Annexes	40
	Grille d'entretien	40

1. Introduction

Durant ma formation à la HES-SO en Travail Social en orientation service social, j'ai suivi des cours sur le *genre*. J'ai ainsi eu accès à une lecture des relations entre hommes et femmes et sur la manière dont chacun construit son identité de genre. Une fois ces lunettes *genre* portées, je n'ai pas pu les reposer et voir mon monde sans ce filtre. J'ai ainsi pu prendre conscience d'une partie des influences que la construction du genre avait sur moi, ma relation à mon corps et à l'influence que cela avait dans ma posture professionnelle.

C'est ainsi que j'ai souhaité me rendre auprès de mes collègues dans des services psychosociaux pour savoir dans quelles mesures les influences de genre étaient perceptibles dans la pratique. C'est par la compréhension de ce qui sous-tend l'apparence corporelle choisie par les professionnel-le-s et la manière dont elles et ils perçoivent celle des bénéficiaires que je vais pouvoir répondre à mes questionnements.

1.1 Naissance d'une idée

Avant de commencer ma première formation pratique à la ligue valaisanne contre le cancer, je me suis questionnée sur la tenue vestimentaire appropriée pour une assistante sociale. La question peut sembler étrange ou futile, mais il faut dire que durant onze années, j'avais exercé en tant qu'assistante en pharmacie avec une blouse blanche. Je ne m'étais donc jamais vraiment préoccupé de ma tenue vestimentaire au travail. Durant ce stage, j'ai notamment côtoyé des femmes ayant un cancer du sein. Je me suis interrogée sur l'image que je renvoyais en tant qu'assistante sociale en formation à des femmes qui avaient subi une ablation du sein et qui avaient perdu leurs cheveux. J'avais la crainte de leur renvoyer une image leur rappelant ce qu'elles avaient perdu temporairement ou définitivement. J'ai commencé à me questionner sur ma relation à mon corps au travail et j'ai constaté que je ne lui donnais pas le droit d'exister, le cachant pour n'être qu'un cerveau avec des compétences.

Durant les stages pratiques, il y a des jours de retour à l'école durant lesquels nous faisons de l'analyse des pratiques. Dans mon groupe d'analyse, chacun devait apporter un vidéo de soi dans l'exercice de sa profession afin de pouvoir disséquer ce qui se voyait. Un collègue éducateur était habillé de la même manière que les jeunes gens avec qui il travaillait. Nous avons soulevé le débat en classe et mon sujet de travail de bachelor naissait. Quels enjeux pouvait-il y avoir entre un assistant social et une assistante sociale dans les choix de leurs tenues vestimentaires ?

C'est ainsi que bien des questions se sont imposées à moi : que penser ? Malgré notre formation et notre volonté de « changer le monde » jouons-nous le jeu des construits sociaux de genre ? Si tel est le cas, allons-nous juger les bénéficiaires selon nos propres visions de l'homme et de la femme ? Est-ce que cela va influencer nos interventions sociales ? Pouvons-nous avoir un corps au travail ou juste un cerveau avec ses connaissances professionnelles ?

Autant de questions qui m'ont donné envie de partir sur le terrain interroger mes collègues hommes et femmes afin de savoir dans quelle mesure ils amènent leur construction du féminin et masculin au travail.

Ainsi ma question de départ pour mon travail de bachelor était :

« Quelle est l'influence du genre sur les codes vestimentaires et les tenues corporelles chez les assistant·e·s sociaux/socials ? »

1.2 Motivation

En plus d'être passionnée par le sujet, j'ai été motivée par la perspective d'apporter une piste de lecture pour les professionnel·le·s en Valais. En effet, mon but était de rendre visible ce dont nous parlons peu, voire pas du tout :

1. Le genre en service social et ses liens avec l'hexis corporel.
2. L'utilisation et l'influence de la tenue vestimentaire pour exercer

Conscientiser les enjeux se trouvant derrière nos choix de vêtements pourrait offrir aux professionnel·le·s une réflexion sur ces deux points dans le cadre de leur pratique.

« Pour autant, on assiste à une dynamique naissante en faveur d'une réflexion plus globale des métiers du social sur la manière dont ils participent dans leurs pratiques et leurs conceptions aux inégalités sociales entre hommes et femmes » (Bessin, 2013).

C'est dans cette dynamique dont Bessin parle que je souhaite inscrire mon travail. Le sujet pourrait se traiter de plusieurs manières et depuis différents angles de vue, mais selon ma réflexion, la première étape est de comprendre ce qui se passe pour les professionnel·le·s et de faire un pointage de la construction du genre dans les services sociaux.

Ma motivation résumée est donc ma passion pour le sujet, l'envie de participer à une réflexion sur mon futur métier et de pouvoir respecter ma logique de raisonnement dans le développement de la thématique nécessaire à l'élaboration de ce travail.

2. Un peu de théorie

Dans cette partie théorique, il y aura le cheminement de mes recherches qui m'a permis de me rendre sur le terrain pour questionner les professionnel·le·s. Je me suis appuyée sur des travaux scientifiques permettant la compréhension de ce qui peut sous-tendre un choix vestimentaire en fonction de son sexe biologique.

Des chapitres seront consacrés à la profession d'assistante sociale, au genre, à la domination masculine, au *doing gender* et la présentation de soi. Il y aura ensuite des chapitres parlant du corps et de son apparence, de la beauté, du travail d'embellissement corporel ainsi que de la féminité. La théorie se terminera sur l'avancée en mixité au travail en général puis, plus particulièrement, celle dans les services sociaux.

2.1 Les assistantes sociales

De manière générale, les professions du travail social sont fortement féminisées. On relève qu'en France 91 % des professionnel·le·s sont des femmes. (Bessin, 2009). Ces chiffres sont transposables à la Suisse. Cette grande proportion de femmes m'a fait choisir de parler des assistantes sociales au féminin dans mon travail de bachelor, mais cela n'exclut pas les hommes ayant choisi d'exercer cette profession.

En Suisse, la profession est régie par un code de déontologie. Le travail social y est défini de la manière suivante :

« 1. La profession de travailleur social cherche à promouvoir le changement social, la résolution de problèmes dans le contexte des relations humaines et la capacité (empowerment) et la libération des personnes afin d'améliorer leur bien-être.

2. Grâce à l'utilisation des théories du comportement et des systèmes sociaux, le travail social intervient au point de rencontre entre les personnes et leur environnement.

3. Les principes du droit humain et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession. » (AvenirSocial, éthique et déontologie, 2010 : 8).

Dans ce même code de déontologie, on retrouve, dans le chapitre « *Justice sociale* » l'article : « *Devoir de refuser toute discrimination* » :

« La discrimination, qu'elle soit basée sur les capacités, l'âge, la culture, le genre et le sexe, le statut matrimonial, le statut socio-économique, les opinions politiques, les caractéristiques corporelles, l'orientation sexuelle ou la religion ne peut et ne doit pas être tolérée par les professionnel·le·s du travail social » (AvenirSocial, éthique et déontologie, 2010 : 9).

En Suisse, les assistantes sociales travaillent dans les domaines suivants :

« La profession s'exerce dans des institutions et des organismes sociaux officiels ou privés : services de l'aide sociale et de la réinsertion, offices de prévention sociale et médico-sociale, de tutelle, de protection de la jeunesse, centres scolaires et éducatifs, hôpitaux, services sociaux d'entreprise, organismes de

consultation conjugale et familiale, centres d'accueil pour requérants d'asile ou toxicomanes, services d'aide aux personnes handicapées ou âgées, prisons, etc. » (orientation.ch, 2017).

2.1.1 L'histoire de la profession des assistantes sociales

Pour Bouffant et Guélamine, l'origine de la profession d'assistantes sociales se retrouve dans la convergence de plusieurs courants : *« la tradition de l'assistance, portée notamment par le catholicisme social, les initiatives d'origine médicale et socio-médicale, les initiatives d'origine industrielle. »* (Le Bouffant & Guélamine, 2009).

Lentement, entre la fin du XIX^e siècle et le premier tiers du XX^e la profession se construit. À la fin du XIX^e siècle, ce sont des femmes issues de la bourgeoisie, qui, animées de bonnes volontés, vont exercer le rôle d'assistantes sociales en offrant une aide charitable aux personnes pauvres et/ou malades (Le Bouffant & Guélamine, 2009).

Au début du XX^e siècle, la question sociale se lie avec les pathologies contagieuses et les conditions matérielles et sociales des malades. Ainsi, les infirmières-visiteuses et les assistantes sociales vont seconder les médecins. Guérir et éduquer deviennent des priorités dans le courant médico-social (Le Bouffant & Guélamine, 2009). C'est ainsi que les assistantes sociales sont entrées dans l'intimité des personnes, car cela *« était jusque-là réservé aux médecins et aux dames de charité »* (Le Bouffant & Guélamine, 2009).

Le 23 octobre 1918, l'école d'études sociales pour femmes ouvre ses portes à Genève. Le but de cette école était de leur offrir la possibilité de suivre une formation professionnelle et d'avoir une activité indépendante. L'idée de former des femmes et de leur permettre une ouverture vers l'indépendance est innovante, mais le programme de l'époque reste familialiste (Cattin & Bolzman, 2008). Le fondateur de l'école, Hans Töndury-Giere, lors de l'assemblée générale extraordinaire à la fin 1918 disait d'ailleurs que son *« ambition est de rendre les femmes plus aptes à remplir leurs devoirs dans la famille et dans la société »* (Cattin & Bolzman, 2008 : 79). L'école s'ouvre en 1951 aux hommes même s'ils restent, aujourd'hui encore, minoritaires dans cette profession (Cattin & Bolzman, 2008).

De cette période, Bessin tire la conclusion suivante : *« Historiquement, le travail social a socialisé la fonction maternelle exerçant un contrôle sur ce qui était de l'ordre du privé. En mettant la famille au centre de son intervention classique, il a aussi fait de la femme l'archétype de l'interlocutrice de l'assistante sociale. »* (Bessin, 2008 : 359-360).

Pour Bessin, les raisons liées à cette féminisation, en plus de l'histoire de la profession, sont les qualités demandées pour la pratiquer et qui sont dites féminines :

« Ainsi, le fait que près de 90 % des travailleurs sociaux, tous métiers confondus, soient des femmes ne prête pas à discussion : « patientes », « dévouées », « généreuses », « douces », leurs compétences relationnelles les destinaient naturellement à ces métiers de valeurs et d'implication. » (Bessin, 2008 : 358).

2.1.2 La formation des assistantes sociales

Depuis 2002, en Suisse romande, les assistantes sociales peuvent se former dans les différentes Haute Ecole Spécialisée (HES) en Travail Social. Ces écoles de formation professionnelle du niveau tertiaire délivrent des bachelors et des masters dans le cadre de la mise en œuvre du processus de Bologne (Cattin & Bolzman, 2008).

L'enseignement à plein temps se déroule sur 6 semestres en 3 ans. Elle se fait en alternance entre quatre semestres théoriques dispensés à l'école et deux semestres de formation pratique dans des institutions. Durant la formation en travail social, les étudiant·e·s choisissent une orientation spécifique dans l'un des trois domaines suivants : service social, animation socioculturelle ou éducation sociale (HES-SO, 2017).

« Les formations dans le champ du travail social ont été profondément restructurées en Suisse depuis les années 1990. De compétence locale jusqu'à la reconnaissance par la Confédération qui s'est faite en plusieurs étapes, l'ensemble des formations en travail social est désormais intégré dans la systématique fédérale de la formation professionnelle. » (AvenirSocial, Profil des professionne-le-s du travail social, 2014).

De nos jours, le titre d'assistante sociale HES est protégé par la Confédération et la personne le portant sans autorisation s'expose à une plainte pénale¹.

2.2 Le genre

Avant de me rendre sur le terrain afin d'observer les différences visibles entre hommes et femmes pratiquant leur métier en service social, j'ai mené des recherches sur le *genre* (*gender* en anglais). Car, comme écrit par Guionnet et Neveu : « *Le fait d'avoir des testicules et de la barbe ou des seins et des ovaires ne saurait en rien fournir l'explication de ce que certains humains portent des cravates et d'autres des jupes [...]* » (Guionnet & Neveu, 2014 : 5).

Ainsi le genre offre une lecture sur la construction sociale du masculin et du féminin, car « *les rôles sexués ont longtemps été considérés comme un donné, et non un construit social.* » (Guionnet & Neveu, 2014 : 22).

2.2.1 Qu'est-ce que le genre ?

Le concept sociologique de genre vient apporter une explication sur la manière dont chacun se construit une identité sociale masculine ou féminine.

Hurtig, Kail et Rouch, relèvent que le sexe a été considéré comme une donnée biologique déterminant des attributs sociaux et psychologiques à l'homme et à la femme. Durant longtemps, ce postulat n'a pas été remis en question (Hurtig, Kail, & Rouch, 1991).

¹ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/themes/hautes-ecoles/hautes-ecoles-specialisees/diplomes-et-titres-hes.html> consulté le 06.02.2017

« Le sexe biologique s'est révélé progressivement comme composé de multiples caractéristiques pouvant se définir à plusieurs niveaux — anatomique, physiologique, hormonal, cellulaire, chromosomique. » (Löwy & Rouch, 2003 : 9-10).

C'est, à la fin des années soixante, que les recherches scientifiques ont montré que le sexe biologique s'avérait être bien plus complexe. Cela *« a ouvert ainsi la possibilité d'un questionnement plus large de la définition des rôles sexués considérés jusqu'alors comme ancrés dans la biologie. » (Löwy & Rouch, 2003 : 10).*

Le genre n'est donc pas le sexe biologique, mais *« renvoie aux normes culturelles d'une société qui, en exagérant les aspects réels et imaginaires du sexe biologique, en viennent à reconnaître des façons d'être, d'agir et de penser ainsi que des sentiments qui sont plus appropriés pour les hommes ou pour les femmes » (Blos, Mackie & Tyson cités par Tremblay, 2015 : 282).* Les représentations sociales de genre impactent l'entier de la vie des individus, et ce dans ces différentes sphères (Tyson cité par Tremblay, 2015). Pour Delphy, *« on peut même dire que la question du rapport entre sexe et genre est non seulement parallèle à celle du rapport entre division et hiérarchie, mais qu'elle en est même la question. » (Delphy, 2001 : 243).*

Je souhaite conclure par une phrase de Delphy qui m'a interpellée et qui, à mon sens, résume l'importance du concept de genre dans notre société :

« Si le genre n'existait pas, ce que l'on appelle sexe serait dénué de signification, et ne serait pas perçu comme important : ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autre. » (Delphy, 2001 : 26).

2.3 Dominants et dominées

Comme explicité précédemment, le genre engendre une hiérarchie dont découlera des catégories. Comme le dit Delphy : *« [...] le sexe est simplement un marqueur de la division sociale ; il sert à reconnaître et identifier les dominants des dominés [...] » (Delphy, 2001 : 252).* Cette domination et sa construction se nomment la domination masculine.

2.3.1 La domination masculine

Bourdieu dit que *« la préséance universellement reconnue aux hommes s'affirme dans l'objectivité des structures sociales et des activités productives et reproductives, fondées sur une division sexuelle du travail de production et de reproduction biologique et sociale qui confère à l'homme la meilleure part [...] » (Bourdieu, 1998 : 53).*

Guionnet et Neveu donnent quelques exemples de domination masculine dans la société actuelle. En politique, ils parlent de *« l'inégale probabilité d'accès aux fonctions partisans, électives, gouvernementales »*. Pour ce qui est du domaine privé et des sociabilités, ils relèvent que *« l'inégale prise en charge des tâches domestiques, les rendements différentiels de la conjugalité, l'investissement très asymétrique dans le travail émotionnel propre au couple »* ou encore de *« l'inégalité organisée au détriment des femmes, plus*

encore des mères, est encore évidente dans les rapports de travail avec le plafond de verre, les écarts d'expérience de chômage, de la précarité. » (Guionnet & Neveu, 2014 : 370).

Les auteurs soulèvent qu'aujourd'hui le terme de domination masculine est contesté du fait que le mot domination peut s'utiliser tant aux rapports de genre qu'aux rapports entre les geôliers et les prisonniers. Le terme est également contesté, car les relations hommes-femmes inégales peuvent s'accompagner d'échanges affectifs et d'amour. Bien que la terminologie puisse se discuter et que les mouvements d'émancipation des femmes ont rendu le mot domination moins pertinent, les auteurs rappellent que les rapports de force physique sont toujours un *« outil effectif de domination de genre »* (Guionnet & Neveu, 2014 : 370-371). Ils parlent également de la domination masculine symbolique qui se *« perpétue par la présence dans la conscience et l'impensé des hommes comme des femmes des schèmes de classements, de définitions des rôles, de postures légitimes propres aux masculins et aux féminins. »* (Guionnet & Neveu, 2014 : 371).

2.4 Reproduction du genre

Reproduire le genre est un concept en soi. Le genre, comme vu précédemment, est la construction sociale du masculin et du féminin qui influence l'individu. La reproduction du genre ou faire le genre *« ce serait plutôt se livrer à des comportements susceptibles d'être compris, interprétés et décrits en fonction de conceptions normatives de la féminité ou de la masculinité, autrement dit, agir au risque d'un jugement, d'une évaluation de genre. »* (Malbois, 2005 : 124). Ainsi, le concept de faire le genre ou *doing gender* permet de *« déplacer la focale de l'individu (le genre comme propriété individuelle) à l'interaction et aux institutions (le genre comme production interactionnelle et institutionnelle) »* (Revillard & de Verdalle, 2006 : 93).

2.4.1 Doing gender

Le *doing gender* permet de mettre au jour *« la dimension processuelle et interactionnelle, par opposition aux travaux qui, tout en affirmant le caractère social du genre, tendent à en faire un attribut fixe des individus. »* (Revillard & de Verdalle, 2006 : 93). De fait, le *doing gender* *« renvoie en effet à un mode de faire et d'être culturel »* qui est *« dans un processus permanent de constitution, accompli en pratique et sous un impératif d'intelligibilité, en situation d'interaction, en fonction de conceptions normatives du féminin et du masculin. »* (Malbois, 2011 : 80).

En plus d'être évolutif, le *doing gender* reproduit les normes sociales et il est inéluctable :

« Par ailleurs, dans la mesure où une société est structurée à partir de croyance en l'existence de différences "essentielles" entre femmes et hommes, l'accomplissement du genre, qui tout à la fois soutien et (re)produit et légitime les arrangements hiérarchiques de l'ordre social, est inévitable. » (Malbois, 2005 : 121).

Ainsi il devient intéressant d'analyser comment le *doing gender* se constate chez les assistantes sociales et par les assistantes sociales.

2.5 La présentation de soi

Goffman parle de la présentation de soi en comparant les interactions à des scènes de pièce théâtre et les individus à des acteurs en représentation. Ainsi une personne mise en présence d'une autre va tâcher d'obtenir des informations sur autrui ou mobilisera les informations déjà en sa possession. L'acteur face à autrui « [...] *s'inquiète de son statut économique, de l'idée qu'il se fait de lui-même, de ses dispositions à leur égard, de sa compétence, de son honnêteté, etc.* » (Goffman, 1973 : 11). L'information est recherchée, car « *elle contribue à définir la situation, en permettant aux autres de prévoir ce que leur partenaire attend d'eux et corrélativement ce qu'ils peuvent en attendre* ». C'est ainsi qu'« *ils savent comment agir de façon à obtenir la réponse désirée.* » (Goffman, 1973 : 11). Pour que l'interaction se déroule sans heurt, « *en présence d'autres personnes, on a en général de bonnes raisons de se mobiliser en vue de susciter chez elles l'impression qu'on a intérêt à susciter.* » (Goffman, 1973 : 13-14).

Afin de permettre ces représentations, plusieurs éléments entrent en ligne de compte lors de la mise en scène : « *la conviction de l'acteur* », « *la réalisation dramatique* », « *l'idéalisation* », « *la cohérence de l'expression* », « *la représentation frauduleuse* », etc. Ainsi, l'acteur se crée une « *façade* » qui « *n'est d'autre que l'appareillage symbolique, utilisé habituellement par l'acteur, à dessein ou non, durant sa représentation.* » (Goffman, 1973 : 25). Cette façade est composée du « *décor* » qui est généralement un lieu avec une toile de fond contenant du mobilier, une décoration ou encore une disposition d'objet. La façade se compose également de la « *façade personnelle* » qui se confond avec l'acteur et qui l'accompagne partout. Elle comprend les signes distinctifs ou grades, les vêtements, le sexe, l'âge, la race, la taille, la physionomie, les attitudes, la rhétorique, les mimiques, les comportements, etc. Elle est, de fait, constituée de la « *manière* » et de « *l'apparence* ». Généralement, la manière et l'apparence se trouvent être congruentes (Goffman, 1973).

Au-delà des éléments qui composent la présentation, il y a « *la signification morale des comportements* » qui impliquent « *une foule de normes relatives à la politesse et à la bienséance* » qui concernent « *à la fois les relations sociales et la représentation de la tâche* » et qui fait que la représentation est « *enserrée dans un réseau de conventions morales* ». (Goffman, 1973 : 236)

2.5.1 Le corps et ses apparences

Selon Pagès-Delon « *Habits, cosmétiques, marquages divers, postures, attitudes, gestes se combinent de manière intentionnelle — ou pas — dans une logique de signification.* » (Pagès-Delon, 1989 : 11). L'auteure considère les apparences corporelles et le corps comme un construit social qui révèle le système social dans lequel une personne évolue (Pagès-Delon, 1989).

Guionnet et Neveu font état de normes différenciées de l'apparence corporelle pour les garçons et les filles et cela dès leurs apprentissages :

« *En toute société, la gestion des postures du corps est intériorisée depuis le plus jeune âge : une fille apprend à ne pas être « vulgaire » (ne pas écarter les jambes*

avec une jupe, ne pas cracher par terre, ne pas lâcher d'injures, ne pas siffler, etc.) et à « s'apprêter », se « faire belle ». Un garçon apprend à ne pas marcher comme une fille, mais avec une allure virile (grands pas, décidé, torse en avant, se tenant bien droit), à ne pas pleurer, à parler avec assurance, à uriner le plus loin possible, etc. » (Guionnet & Neveu, 2014 : 47).

Pour Pagès-Delon, les apparences corporelles forment un code complexe et

« C'est à partir de ce dernier, ou plus précisément de ce que les acteurs sociaux savent de celui-ci, qu'ils vont construire quotidiennement leur apparence et lire celle d'autrui ; le savoir social sur le code étant bien évidemment différentiel selon les appartenances socioculturelles et la position de l'acteur social dans l'espace social » (Pagès-Delon, 1989 : 10-11).

Les apparences corporelles regroupent les vêtements, les accessoires ou parures ainsi que l'hygiène corporelle et l'entretien (Pagès-Delon, 1989). Ainsi, l'apparence est *« produite par des pratiques et des représentations, porteuses d'informations sur les acteurs, les apparences corporelles sont de ce fait supports de jugements sociaux. Le regard porté sur autrui et celui d'autrui sur soi sont simultanément interprétatifs et évaluatifs. »* (Pagès-Delon, 1989 : 12).

Des normes de construction et d'usage guident l'apparence de chaque personne :

« [...] nous pouvons constater que dans notre société, s'il existe bien des normes, celles-ci sont peu formalisées et institutionnalisées. [...]. Or ces recettes semblent trouver un ancrage dans une représentation actuellement forte de la corporéité, dans une manière de penser le corporel dans notre système social : [...] Ces recettes s'originant dans cette représentation générale du corporel et visant bien à la construction/transformation des apparences sont autant de prescriptions normatives : c'est en les mettant en œuvre que l'acteur social parviendra à la production d'une apparence socialement conforme. » (Pagès-Delon, 1989 : 78 - 79).

Au sujet des morales de l'apparence, Pagès-Delon dit que :

« Nous pouvons dire que la reconnaissance par les acteurs sociaux de telle morale de l'apparence et leur adhésion à celle-ci contribue à une des formes les plus souterraines du contrôle des apparences. C'est que ces morales de l'apparence sont, en dernière analyse, l'intériorisation des diverses contraintes sociales la concernant, interprétées par les acteurs sociaux, ce qui explique leur efficacité, cette intériorisation étant le produit de leur socialisation. » (Pagès-Delon, 1989 : 108).

Pour terminer, les individus retirent des avantages sociaux par le respect des normes en matière d'apparence corporelle comme l'acquisition ou la préservation de la respectabilité. Cette respectabilité est une valeur qui se voit physiquement et qui apporte des avantages (considération, déférence, séduction, etc.) dans les interactions sociales. Il y a également le prestige qui est utile dans les rapports de pouvoir et qui permet de maîtriser les relations sociales (séduction, écoute, influence, domination, etc.). Un autre avantage est la

reconnaissance par autrui de l'identité qu'elle soit professionnelle ou sociale. Cette reconnaissance par une tierce personne permet d'entrer en lien sous des formes diverses comme amicales, amoureuses ou professionnelles et qui peuvent avoir des natures différentes comme d'égalité, de domination, d'exploitation ou encore de conflit. (Pagès-Delon, 1989).

2.6 La beauté, une affaire de femme

Schneuwly Purdie explique qu'il y a un lien entre les femmes et la beauté : *« Même si les femmes, en tant qu'actrices sociales, mettent en scène leurs identités sur des modalités de genres pluriels, il n'en demeure pas moins que les magazines de mode, de « beauté » et même de bien-être, distillent une image stéréotypée de ce que devrait être une femme : belle, mince et apprêtée »* (Schneuwly Purdie, 2016 : 14). Ce sont principalement les femmes qui travaillent sur leur image afin d'en donner une vision idéalisée : *« le peaufinage de notre image est donc le dernier idéal à notre disposition. Les hommes sont d'ailleurs eux aussi concernés, quoique dans une mesure toujours bien moindre que les femmes. »* (Chollet, 2012 : 25).

Selon les auteur-e-s, il y a un retour aux préoccupations dites féminines qui s'explique en partie par les inégalités qui perdurent :

« L'absence de perspectives de tous ordres, la dureté des relations sociales provoquent un repli des femmes sur les domaines qui leur ont toujours été réservés et qui, jugés étouffants il n'y a pas si longtemps, leur apparaissent désormais comme des abris préservés, intimes, rassurants, parés de tous les attraits. L'espace et les valeurs domestiques (vocation maternelle, cuisine, pâtisserie, couture, tricot) font l'objet d'un réinvestissement massif, de même que les compétences esthétiques : mode, beauté, maquillage, décoration... » (Chollet, 2012 : 22).

2.6.1 Entre féminité et féminitude

La féminité n'est donc pas un état « naturel », mais une construction sociale et culturelle qui varie en fonction des latitudes et relève sous bien des aspects de la féminitude, comme la définit Schneuwly Purdie :

« La féminitude désigne les attitudes intégrées, plus ou moins consciemment, par les femmes et qui conditionnent leurs façons d'être femme. La féminitude désigne ainsi autant les attributs physiques de la féminité, que les façons de s'exprimer, d'occuper l'espace public, de se mouvoir en société et aussi d'interagir avec les hommes. » (Schneuwly Purdie, 2016 : 14).

Ainsi, en Suisse, les critères auxquels une femme doit se soumettre sont relativement contraignants : *« elle devrait être active professionnellement, une mère attentive (à partir d'un certain âge), une épouse loyale, mais aussi une maîtresse enjouée. »* Par ailleurs, et toujours selon Schneuwly Purdie *« si l'émancipation de la femme en Occident s'est, en partie, développée par son droit à dévoiler son corps, ce même droit contribue également à*

sa sexualisation ; une sexualisation qui ne va pas de pair avec une réelle émancipation de toute forme de domination masculine. » (Schneuwly Purdie, 2016 : 14).

Chollet montre que la féminité telle qu'elle s'exprime dans l'espace public est très univoque, « [...] *un seul type de femme s'impose donc : le plus souvent blanche, certes, mais aussi jeune, mince, sexy, apprêtée.* » (Chollet, 2012 : 199).

La féminité va au-delà de la tenue et elle inclut et exclut certaines manières d'être : « *Par ailleurs, la féminité façon arbre de Noël n'est pas promue comme une simple panoplie vestimentaire, mais comme un ensemble correspondant à une attitude : une manière d'être entièrement façonnée en fonction du regard et des attentes d'autrui. Elle exclut la force de caractère, l'indépendance, les projets propres.* » (Chollet, 2012 : 201).

En parlant de la féminité, et de la beauté, Chollet conclut : « *À L'aune de leur situation réelle, la frivolité débilite et la convoitise démente que l'on entretient chez elle apparaissent pour ce qu'elles sont : une oppression de plus. Dans une société où l'égalité serait effective, elles auraient le droit à un autre rôle que celui de vaches à lait ou de perroquets — ou d'otaries — du complexe mode-beauté.* » (Chollet, 2012 : 105).

De fait, la féminité est ce qui est vu comme une caractéristique des femmes fonctionnent comme un carcan, et deviennent une forme de féminité qui n'est pas sans lien avec la servitude.

2.6.2 Corps de femme, embellissement corporel : un faux choix

Court définit l'embellissement corporel comme : « [...] *l'ensemble des pratiques par lesquelles les individus agissent sur leur corps dans le but de le rendre conforme à un idéal local ou global d'excellence esthétique* » (Court, 2007 : 98).

Chollet critique le « complexe mode-beauté » véhiculé dans les discours publicitaires, films, séries télévisées ou en encore dans la presse féminine. Elle en parle comme une aliénation des femmes :

« Les conséquences de cette aliénation sont loin de se limiter à une perte de temps, d'argent et d'énergie. La peur de ne pas plaire, de ne pas correspondre aux attentes, la soumission aux jugements extérieurs, la certitude de ne jamais être assez bien pour mériter l'amour et l'attention des autres traduisent et amplifient tout à la fois une insécurité psychique et une autodévalorisation qui étendent leurs effets à tous les domaines de la vie des femmes. » (Chollet, 2012 : 6).

Cette dépréciation physique encouragée génère de l'anxiété et une insatisfaction du corps chez les femmes. Elles se soumettent à des normes toujours plus strictes, inatteignables et visant une perfection impossible. C'est ainsi que les femmes s'imposent différentes normes amenant un travail d'embellissement corporel (Chollet, 2012). Le souci de l'apparence apporte des avantages instantanés. Il « *a le mérite de miser sur de l'immédiat, sur du tangible : il met en jeu un plaisir visuel, esthétique, sensuel, ludique, qui représente un bénéfice net, dont on peut jouir sans délai.* ». La valorisation des grandes marques, dans les divers médias, crée également une insatisfaction permanente (Chollet, 2012 : 47).

Chollet relève que la norme de la minceur vire parfois à l'obsession et que comme le dit Bordo « *il s'agit de transcender, de faire taire ses instincts, d'avoir le dessus sur lui — de « montrer qui est le patron* » (Bordo citée par Chollet, 2012 : 110-111). De fait, on assiste là à une dissociation du corps et de l'esprit. Le corps se doit de rester jeune et parfait et pour ce faire, la femme investit dans des produits cosmétiques, dans des salons de beauté ou encore dans de la chirurgie esthétique. Pour ce qui est de la chirurgie, la douleur et les risques qui lui sont inhérents sont tus. Le corps de la femme est scruté, tant par elle-même que par la société, dans une lumière crue qui ne laisse pas de place au moindre défaut physique. « *La perfection : voilà l'ennemi.* » (Chollet, 2012 : 166).

La femme n'est pas reconnue comme individu à part entière, mais comme un objet sexuel regardé et désiré : « *Le problème est qu'elle existe socialement comme un objet sexuel : qu'elle soit réduite à cela et qu'elle ne puisse jamais affirmer pleinement sa dimension de sujet.* » (Chollet, 2012 : 210). Si les femmes en ont assez « *de se voir réduites à leur apparence* », et qu'elles ont « *une conscience aiguë des regards posés sur elle : elles ont intériorisé leur dimension d'objet de regard, de désir [...]* » (Chollet, 2012 : 51).

Ce « complexe mode-beauté » agit comme une domination sur les femmes : « *Le corps et l'érotisme féminins restent présentés comme devant correspondre au désir masculin, auquel ils demeurent subordonnés.* » (Chollet, 2012 : 211)

2.7 Avancée en mixité au travail

Pour Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, il y a « *avancée en mixité* » lorsque des femmes ou des hommes investissent d'anciennes professions majoritairement ou exclusivement masculines ou féminines (Guichard-Claudic, Kergoat, & Vilbrod, 2008), mais l'avancée en mixité n'amène pas forcément d'égalité entre les sexes.

« [...] *dans les métiers masculins investis par les femmes, les stratégies de virilisation des hommes insistent au contraire sur la différenciation sexuelle. Quant aux métiers féminins investis par les hommes, ils sont guettés par l'idéologie de complémentarité, qui revient à recréer de la division sexuelle au travail là où l'on pouvait espérer la voir s'atténuer.* » (Guichard-Claudic, Kergoat, & Vilbrod, 2008 : 18)

Guichard-Claudic et Kergoat se posent les questions suivantes : « *Qu'est-ce que la transgression des rôles implique sur la mise en scène de son propre corps ? Réaffirme-t-on une identité sexuée (virilité, féminité), ou au contraire tente-t-on de passer de l'autre côté des normes genrées ?* » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 : 6). Elles nous rappellent que « *La référence au corps est un élément omniprésent quand il s'agit de comprendre comment s'opère la division sexuelle du travail.* » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 : 6), car c'est sur « *les différences physiologiques entre femmes et hommes [...]* que l'on fonde l'idée de compétences propres à chaque sexe. » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 : 7).

2.7.1 Des assistants sociaux parmi des assistantes sociales

En parlant des hommes dans un métier féminisé, Le Feuvre et Laufer disent :

« Dans la plupart des cas, la « réussite » professionnelle des hommes, que celle-ci soit mesurée en termes de promotion, de rémunération, de réduction du contrôle hiérarchique ou de simple renommée, apparaît comme l'une des conditions majeures d'une normalisation des choix atypiques d'orientation professionnelle ou de pratique sociale. » (Le Feuvre & Laufer, 2008 : 209).

Elles relèvent que *« le fait d'avoir choisi un métier atypique ne semble nullement être associé à une quelconque « féminisation » des hommes concernés. Bien au contraire, ces derniers continuent de se voir reconnaître l'exclusivité d'un certain nombre de capacités ou de compétences habituellement connotées au masculin. » (Le Feuvre & Laufer, 2008 : 210).*

Pour Guichard et Kergoat, *« l'adoption par les hommes de certains attributs féminins (sens du relationnel, attention portée à l'apparence) enrichit leur registre d'action sans pour autant remettre en cause leur virilité. » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 : 16).*

En ce qui concerne les hommes au sein des services sociaux, Bessin explique qu' :

« ils adoptent ainsi diverses stratégies pour soit « quitter le terrain » en l'abandonnant aux femmes pour les encadrer ou pour faire autre chose, soit se poser en professionnel, à l'encontre des pratiques des femmes jugées incompetentes parce qu'enlisées dans le maternalisme. » (Bessin, 2008 : 367).

Il a pu relever que *« les hommes, quels que soient les secteurs du social considérés, y ont plus souvent et plus rapidement accès aux postes hiérarchiques » (Bessin, 2008 : 359).* Il affirme que *« le processus de mixité basé sur l'idéologie de la complémentarité ne fait que renforcer les stéréotypes de genre et conforter le processus classique où les hommes minoritaires deviennent majoritaires dans les fonctions hiérarchiques. » (Bessin, 2008 : 368).*

Ce que dit Bessin rejoint la conclusion au sujet de la mixité au travail faite par Guichard-Claudic et Kergoat : *« Si la pratique de l'inversion professionnelle du genre contribue a priori à déconstruire celui-ci, les institutions aussi bien que les représentations stéréotypées du masculin et du féminin participent à sa reproduction sous des formes renouvelées. » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 :16).*

3. Problématisation

Plusieurs éléments émergent. Le travail social s'inscrit dans la division sexuelle du travail et le sexe biologique se double d'une construction sociale de l'individu. Ainsi, chaque personne va s'approprier une manière d'être et d'agir qui correspond à un genre : masculin ou féminin. De cette construction sociale résulte un système de hiérarchie avec des tâches et des compétences attribuées sous le terme de domination masculine. Cette domination explique que notre structure sociale est basée sur des inégalités qui sont au détriment des femmes. L'assimilation que chacun fait de ce système va lui permettre d'être pleinement intégré et de le reproduire de manière « naturelle ». C'est ainsi que ces théories s'imbriquent les unes dans les autres créant tout un jeu basé sur le sexe biologique et les apparences corporelles. Le travail social est féminisé et la relation d'accompagnement se déroule dans une interaction codifiée.

La présentation de soi, les apparences ont plusieurs fonctions. Elles maintiennent un ordre dans les interactions en apportant des informations permettant d'anticiper la teneur et le ton des échanges. Les codes qui régissent la présentation de soi et les apparences sont appris depuis l'enfance en fonction du sexe biologique de l'individu et du rôle attendu. Ces codes, ou normes, ne sont pas institutionnalisés ou formalisés, mais sont pourtant des prescriptions normatives qu'il est plus avantageux de suivre. Chaque personne a donc construit sa présentation de soi et récolte des informations sur la présentation d'autrui et celle-ci est marquée par le sceau du genre qui pèse différemment sur les hommes et les femmes.

La féminité et les techniques d'embellissement corporel donnent aux femmes un travail de recherche de perfection fait sur leur corps. Il existe aussi des normes de beauté pour les hommes, mais celles-ci sont moins exigeantes et demandent moins de travail sur le corps. Les normes de beauté et de perfection imposées aux femmes sont expliquées comme étant une forme d'aliénation. Il est également relevé que le corps de la femme ne lui appartient pas, mais qu'il appartient aux hommes ainsi qu'à l'espace public et qu'il est soumis en permanence aux jugements.

Pour résumer, la construction des identités de genre en féminin et masculin est inévitable et elle influence chacun. Les apparences et la présentation de soi dans des interactions, notamment professionnelles, donnent lieu à des jugements et des évaluations mutuelles.

Au vu de ce qui précède, il semble intéressant de se demander comment les professionnel·le·s du travail social qui dans leurs pratiques se doivent de promouvoir le changement social et de permettre la libération des personnes gèrent les questions de la corporéité, de l'apparence et de la présentation de soi, en fonction de leur sexe et de celui des usagères et usagers.

Dans quelle mesure, sont-ils et elles également des vecteurs de reproduction du genre au travers de l'apparence ? Marquent-elles/-ils des différences entre un·e bénéficiaire ? Une différence de prise en charge entre deux hommes ou deux femmes en fonction de leur maîtrise des codes et normes de présentation de soi sera-t-elle perceptible ?

4. Méthodologie utilisée

Pour la récolte des données permettant ce travail, j'ai choisi d'effectuer des entretiens semi-directifs. Ainsi, j'ai interrogé 5 assistantes sociales et 1 assistant social travaillant au sein de services psycho-sociaux différents. Le choix d'interroger un seul homme est volontaire et vise à respecter la réalité qui est que peu d'hommes exercent la profession d'AS (assistante·e·s sociale/sociaux).

Les entretiens sont anonymisés et ne permettent pas d'identifier les personnes ayant accepté de participer à l'élaboration de ce travail. Les professionnel·le·s ont été enregistré·e·s afin d'éviter une perte de données et pour me permettre une analyse plus aisée. Ainsi, les données récoltées visent un but qualitatif et non quantitatif.

4.1 Préparation des entretiens

Une grille d'entretien a été créée sur la base des éléments du cadre théorique. Elle contient une partie factuelle concernant la personne interrogée, une partie concernant l'apparence professionnelle et une partie concernant l'apparence des bénéficiaires. La grille permettait des entretiens d'environ une heure afin de demander aux professionnel·le·s un temps qui semblait acceptable. La grille d'entretien est consultable en annexe.

Une fois la grille d'entretien fonctionnelle, je me suis servie de mon réseau pour avoir accès à des professionnel·le·s exerçant dans des services psycho-sociaux. Ainsi, un e-mail explicatif a été relayé auprès de divers services et des volontaires ont transmis leurs coordonnées pour agender un rendez-vous. La majorité des entretiens ont eu lieu dans les bureaux des professionnel·le·s, mais également dans les locaux de la HES-SO Valais//Wallis et sur la terrasse d'un café peu fréquenté. Afin d'avoir des réponses spontanées, la grille d'entretien n'a pas été transmise avant les rencontres.

4.2 Déroutement des entretiens

Lors de la rencontre, il a été précisé que les entretiens resteraient anonymes et que rien ne permettrait d'identifier les professionnel·le·s.

Les AS m'ont fait bon accueil et les entretiens ont été des moments agréables de plus en plus détendus au fil des questions. Les professionnel·le·s ont eu la gentillesse de me donner des réponses complètes et honnêtes. Certaines questions n'étaient pas des plus simples sans en avoir pris connaissance auparavant et les assistant·e·s sociaux/sociales ont réussi cet exercice d'analyse de leur posture professionnelle en lien avec leur apparence corporelle. J'ai reçu le contenu des entretiens avec beaucoup de reconnaissance et sans jugement.

4.3 Analyse des entretiens

Trois entretiens ont été analysés sur des retranscriptions complètes et trois depuis les fichiers audio avec des retranscriptions partielles. L'analyse est en deux parties. La première partie traite les réponses des AS au sujet de leur apparence corporelle en tant que professionnel·le·s et la seconde partie traite les réponses des AS au sujet de

l'apparence corporelle des bénéficiaires. Afin de respecter l'anonymat de chacun·e, des prénoms d'emprunt seront utilisés dans les chapitres à venir.

5. L'apparence corporelle des AS

Dans cette partie consacrée aux AS et leurs apparences corporelles, un chapitre parlera des tenues vestimentaires choisies par les professionnel·le·s et les raisons de leurs choix. Un second chapitre traitera des normes explicites et implicites présentes dans les services psycho-sociaux.

5.1 L'habit fait le moine

Les AS décrivent leurs tenues comme : « *classiques* », « *banales* », « *sérieuses* », « *sobres* », « *normales* », « *soignées* », « *qui présentent bien* », « *des habits appropriés* » ou encore « *passe-partout* ». Il n'y a que Lucie qui a adopté un style « *urbain, peu classique avec une touche d'originalité pour se démarquer* ». À part pour une AS, toutes portent un maquillage « *naturel* », « *discret* », en mettent le « *minimum* » afin d'avoir « *le moins d'artifices possibles* ». Ludovic, quant à lui, a choisi un style « *d'un aspect chic, mais sobre* » et trouve que pour les hommes le choix des tenues fait « *qu'on est vite contraint* ». Ainsi, les AS se créent une façade qui est « *n'est d'autre que l'appareillage symbolique, utilisé habituellement par l'acteur, à dessein ou non, durant sa représentation* » (Goffman, 1973 : 29). Pour les AS, cette façade professionnelle est représentative de leur personnalité comme le dit Aurélie : « *Non, c'est pas forcément lié au travail. C'est plutôt lié à moi, moi comme je me vois par rapport aux vêtements* ». On peut dire que « *dans notre société, le personnage joué et le moi coïncident à peu près* » (Goffman, 1973 : 238). Cette coïncidence est relevée par Lucie : « *j'ai toujours été moi, parce que le plus important c'est de créer un lien avec le client* ».

Les tenues choisies par les AS visent plusieurs buts. Pour les AS de moins de 30 ans, les tenues aident à « *paraître plus vieux* » comme le dit Ludovic ou comme pour Marie qui explique : « *j'évite d'utiliser les habits qui très clairement montrent mon âge* ». Adeline parle du lien entre la compétence professionnelle et l'âge : « *tu vois les gens, ils se disent, ils te jugent aussi selon ton habillement. Ils jugent ta capacité enfin, ton âge* ». D'ailleurs, pour Ludovic : « *la question de l'âge pour moi elle est des fois assez centrale dans l'apparence* ». Dans la présentation de soi de Goffman, on retrouve cette inquiétude qu'une personne se fait sur l'idée que l'autre se fait d'elle-même, de ses dispositions à son égard, de sa compétence ou encore de son honnêteté (Goffman, 1973).

Pour deux AS, la tenue permet de légitimer leur rôle « *Je représente beaucoup plus clairement aux yeux du bénéficiaire l'État, le canton* », « *on joue un rôle et ce rôle il est à mon sens véhiculé par l'apparence* » (Marie et Ludovic). La tenue contribue à la réalisation dramatique, et donc à véhiculer la notion de représentant du système : « *l'acteur incorpore à son activité des signes qui donnent de l'éclat et un relief dramatique à des faits qui, autrement, pourraient passer inaperçus ou ne pas être compris* » (Goffman, 1973 : 36).

La tenue devient également un moyen pour entrer dans une relation de confiance symétrique. Pour Ludovic, son apparence professionnelle lui permet d'« *avoir un contact assez linéaire avec les gens. Pas qu'ils se disent " Oui, mais lui il vit dans une planète, il a du fric et puis voilà"* ». Il relève également : « *Je ne vois pas comment je pourrais m'habiller en étant plus proche des gens* ». De fait, les professionnelles utilisent leurs connaissances des

codes en vigueur dans notre société pour atténuer la hiérarchie qu'engendre la situation afin de se rapprocher de leurs client·e·s. « [...] le savoir social sur le code étant bien évidemment différentiel selon les appartenances socio-culturelles et la position de l'acteur dans l'espace social » (Pagès-Delon, 1989 :11). Elles et ils veillent à ne pas montrer de signes de richesse qui marqueraient la différence de statut économique avec leurs client·e·s.

La tenue permet aussi de monter une forme de respect aux bénéficiaires. Un respect pour les difficultés vécues par l'autre. Marie l'exprime ainsi :

« Y a des personnes qui ont peu de moyens, qui sont pas dans une optique très joyeuse enfin dans une période très joyeuse de leur vie, donc c'est pour moi une forme de respect que de porter des vêtements qui sont voilà, pas très joyeux, quand même assez banals, sans signes distinctifs. ».

C'est au travers de la maîtrise de leur apparence que les AS véhiculent la respectabilité qui est une valeur qui tend à se voir physiquement (Pagès-Delon, 1989).

Pour Stéphanie, sa tenue professionnelle lui permet de marquer une différence entre les différentes sphères de sa vie : « une façon de faire par rapport à un contexte qui est différent du privé, des loisirs et du sport », « j'aime bien différencier selon ce que je fais, avec qui je me trouve. C'est une forme de respect de se mettre à l'aise où on va ». Elle voit également sa tenue comme un exemple pour ses client·e·s lorsqu'il y a une recherche de tenue adéquate « ça leur donne un peu une façon de faire s'ils ont envie de chercher quelque chose ou de voir comment ça pourrait être par rapport au respect ». Son bureau devient « un lieu d'échange de codes vestimentaires par rapport à ici et ailleurs ». Ainsi l'apparence corporelle devient, entre autres, une pratique : « Nous entendons ici par pratique un ensemble d'activités, de conduites, d'actions mettant en jeu un certain nombre de moyens d'outils et de techniques visant une ou des finalités particulières » (Pagès-Delon, 1989 : 12). Cette finalité devenant pour Stéphanie un vecteur de changement de tenue vestimentaire, un exemple pour une meilleure maîtrise des codes de l'apparence corporelle. Adeline a remarqué, mais sans que cela soit une volonté de sa part, que son apparence influençait celle de ses clientes :

« J'ai pu remarquer qu'il y a des femmes que je suivais [...] quand elle venait chez moi, elles étaient pimpées comme euh Madonna. Quand je les croisais hors de mon bureau, elles étaient pas du tout comme ça. Une fois y a une dame qui m'a dit "ben moi je vous trouve tellement belle et que ben moi aussi j'ai envie d'être comme ça" ». La reconnaissance de l'AS comme un modèle participe, ici, à la reconnaissance sociale.

On se trouve bien là dans ce que Pagès-Delon nomme les différentes morales et elles « sont les applications spécifiques au corporel d'une éthique qui englobe d'autres éléments que le corps et ses apparences » (Pagès-Delon, 1989 : 84).

5.2 Des normes implicites qui pèsent

Pour l'ensemble des AS, il n'y a pas de directives formelles sur la tenue vestimentaire venant de leurs directions respectives. Une seule directive à but sécuritaire a été citée par Aurélie qui se souvient

« Il y'a eu peut-être une fois quelque chose de plus officiel c'était plutôt sur des chaussures, de ne pas venir en petites "chlops" parce que c'était dangereux. C'est plutôt dans le sens de ne pas crocher dans l'escalier. C'est plus dans le sens sécurité qu'au niveau look ».

Cette absence de normes explicites rejoint le constat fait par Pagès-Delon qui dit que « [...] nous pouvons constater que dans notre société, s'il existe bien des normes, celles-ci sont peu formalisées et institutionnalisées » (Pagès-Delon, 1989 : 78).

Tous et toutes s'accordent sur l'existence de normes implicites. Les tenues proscrites sont celles qui sont trop décontractées ou clinquantes, celles qui donnent un côté « plage », « tout ce qui est trop court ou trop se montrer », ne pas « trop paraître ou trop en faire », « le tailleur Chanel, hyper maquillée ». « Les tenues trop courtes » ou encore « trop décolletées » sont également à éviter. D'après Ludovic, le dress code est différent pour les hommes, « je pense que les shorts sont interdits ».

Les femmes s'accordent sur le fait que leurs collègues masculins sont également soumis à des normes implicites qui sont similaires aux leurs, mais, comme le nuance Marie « je pense qu'il y a des normes, mais qui sont beaucoup moins, dans la pensée de tout le monde, qui sont beaucoup moins strictes pour les hommes, très clairement ». Pour Ludovic, les normes implicites entre hommes et femmes sont également différentes. Il les voit comme « des normes genrées. Les hommes, on n'aura pas les mêmes normes. Les femmes elles auront les jupes, les robes, mais les jupes elles seront pas trop courtes ». Les différences de normes relevées sont « conformes à la définition sociale du masculin et du féminin » et « contribue à un incessant travail du genre » (Guionnet & Neveu, 2014 : 43). Pour Ludovic et un collègue masculin avec qui il a eu l'occasion de discuter, la possibilité qu'ont les femmes de porter des jupes et des robes est ressentie comme une petite injustice durant la période estivale, car ils ne peuvent pas porter de shorts. Ce qui est relevé ici est que « les comportements vestimentaires constituent probablement l'un des rares domaines où les femmes disposent de plus de "liberté", de marge d'action que les hommes » (Guionnet & Neveu, 2014 : 46).

Les collègues participent aux « normes de construction et d'usage des apparences corporelles » (Pagès-Delon, 1989 : 84) et apparaissent comme un important relais de diffusion des normes implicites de l'apparence corporelle.

Dans son institution, Stéphanie a participé à une discussion entre collègues au sujet des tenues vestimentaires. Les tenues « provocantes » sont proscrites pour les femmes : « Par apport, comme on est en majorité des femmes on essaie de pas mettre des choses trop provocantes. Donc style décolleté, mini-jupe ou voilà ». Pour les hommes, c'est :

« Implicitement, mais pas explicitement, ça a jamais été dit, mais implicitement c'est pas provocant, mais plutôt au niveau du respect moi je dirais du cadre de travail. C'est moins provocant pour un homme que pour une femme ».

L'interprétation de la tenue professionnelle traduit la force des rapports sociaux et une représentation naturalisante de la sexualité où « le corps féminin reste perçu avant tout comme un objet du désir masculin » (Guichard-Claudic & Kergoat, 2007 : 7). Pagès-Delon a fait une hypothèse au sujet des femmes qui ne font pas de mise en valeur du corps, mais seulement du visage. Cette hypothèse est que :

« Cette dissociation repose sur une autre plus globale tendant à considérer la tête (siège de la conscience) comme la partie la plus " civilisée " et le reste du corps comme plus « sauvage » parce que gouverné en dernière analyse par la sexualité » (Pagès-Delon, 1989 :86).

Le témoignage d'Adeline va dans ce sens lorsqu'elle explique que ses vêtements sont *« comme un camouflage caméléon »*. Elle a également raconté qu'un jour, la mère d'un jeune homme qu'elle suivait lui a dit : *« on pense pas que le fait que vous suivez notre fils soit une bonne chose parce qu'il ne parle que de votre physique et ça m'étonnerait que vous puissiez l'aider à sortir de la merde »*. Elle dit d'ailleurs au sujet de cette dernière remarque que *« c'est plus piquant quand ça vient des femmes que quand ça vient des hommes parce que finalement, génétiquement parlant on sait que les hommes ont d'autres envies, d'autres hormones différentes et voilà »*. Que la remarque ait pu paraître plus normale venant d'un homme montre l'incorporation de la domination masculine et s'inscrit *« dans la série des opérations de différenciation visant à accentuer en chaque agent, homme ou femme, les signes extérieurs les plus immédiatement conformes à la définition sociale de sa distinction sexuelle »* (Bourdieu, 1998 : 42-43).

Même si dans les faits, on minimise cette contrainte, rendant banales les discussions sur la tenue, comme l'explique Aurélie *« entre collègues, c'est plutôt des discussions de filles par rapport aux vêtements des unes des autres »*. Leurs tenues « normales » montrent que les AS interviewées même si elles peuvent être *« exaspérées de se voir réduites à leur apparence »* ont *« une conscience aiguë des regards posés sur elles : elles ont intériorisé leur dimension d'objet – objet de regard »* (Cholet, 2012 : 47). L'apparence physique et les normes qu'elles véhiculent peuvent susciter de nombreux commentaires blessants ou stéréotypés à l'intérieur des équipes sans que cela soit exprimé de façon implicite, comme en témoigne Adeline :

« Mais tu trouvais quelque chose qui explicitait quelque chose de négatif à faire ou à pas faire, mais c'était dans les remarques des collègues. Mais c'était pas stipulé dans un règlement quelconque. »

« C'était les remarques des collègues féminines. Que ce soit en baskets ou pas. On m'a souvent demandé pourquoi j'avais choisi de travailler dans le social. Pourquoi j'allais pas faire mannequin [...] Mais c'était important pour mes collègues de me le rappeler. Tout le temps, tous les jours. »

Finalement, ces équipes féminines renvoient et relaient les représentations marquées au sceau du genre que la société pose sur les femmes et en arrivent à soupçonner d'autres femmes d'être des séductrices.

Dans le fond, en transformant Adeline en *« objet du désir »*, elles lui laissent *« peu de place à sa subjectivité »* (Cholet, 2012 : 47) et peu d'espace pour devenir un sujet à part entière. Il y a bien chosification au travers de l'apparence, parce que cette jeune femme présente bien, elle reçoit la désapprobation de ses collègues et doit se justifier d'être, au-delà des apparences, une vraie professionnelle.

Dans les entretiens, deux femmes ont parlé de l'évolution de leurs tenues vestimentaires. Stéphanie voit cette évolution comme : « *c'est lié à mon âge, je ne peux porter les mêmes choses qu'à 20 ans* ». Pour Aurélie, c'est la maternité qui a engendré des changements « *au niveau physique. Au niveau des habits près du corps ou pas. Enfin après les grossesses ça a changé* ». Cette évolution des tenues en fonction de l'âge ou du physique montre l'intégration de l'image stéréotypée de la femme devant « *paraître mince comme une liane* » et « *éternellement jeune* » (Collin, 1992 : 36).

La construction du genre transparait régulièrement dans les entretiens, impliquant ou induisant certains comportements associés aux genres masculins et féminins et à leurs apparences respectives. Pour certaines AS, des qualités attribuées au sexe biologique des individus se retrouvent dans des attitudes ou des comportements. Ainsi pour Lucie :

« C'est quand même un métier ou le féminin ressort beaucoup plus dans les métiers du social. D'ailleurs, les hommes qui font du social, souvent on dit qu'ils ont une part de féminin en eux qui est plus grande. Et souvent, je trouve que ça se retrouve dans l'apparence. »

La construction du genre est aussi présente lorsqu'Aurélie dit que c'est important pour elle d'être féminine au travail :

« Parce que c'est vrai que ça arrive aussi qu'au niveau du travail, des fois avec quelles personnes on travaille on est aussi des fois dénigrées en tant que femmes. C'est aussi qu'on est fière d'être une femme et qu'on est là et qu'on est aussi capable de les aider. Là y a le stéréotype de certaines personnes en particulier. Je parle vis-à-vis des hommes, mais vis-à-vis des femmes ».

De la même manière, dans l'exemple que nous avons vu plus haut, certains hommes regrettent, un peu, le manque de liberté dont ils disposent en matière d'habillement.

6. Des bénéficiaires que l'on juge avec plus d'aménité

Dans cette partie consacrée aux bénéficiaires vu·e·s par leur AS, il y aura une première partie consacrée aux tenues des bénéficiaires lorsqu'elles et ils viennent en rendez-vous. La seconde partie parlera de la négligence tant dans les tenues vestimentaires qu'au niveau de l'hygiène corporelle. En troisième, il y aura un chapitre parlant des tenues décalées portées lors des rendez-vous. Pour terminer, le quatrième chapitre sera consacré à l'influence des images masculines et féminines véhiculées dans les médias qui se retrouvent chez les client·e·s.

6.1 Les tenues des bénéficiaires

Aucun·e des AS n'a constaté une tenue vestimentaire particulière ou propre à leur clientèle : *« un profil type ça va être compliqué parce que... y a de 18 à... le plus âgé que j'ai reçu à 65 ans. Et hommes, femmes, d'origine étrangère ou pas. Y a vraiment toute la population suisse en fait »* ou encore *« ils n'ont pas de look spécifique »*. Lucie apporte une nuance :

« Y a peut-être une tendance chez les jeunes qui ont vraiment des grosses psychoses, des grosses euh, par exemple la schizophrénie et comme ça. Ben on sait que quand l'apparence physique est négligée, qu'il commence à y avoir des odeurs, on sait qu'ils vont pas bien ».

Pour les AS, une majorité des client·e·s viennent les voir en ayant pris le temps de soigner leur apparence : *« En général, je trouve qu'ils font un effort »*. Pour Ludovic, l'apparence des bénéficiaires est liée à l'importance donnée au rendez-vous : *« je pense que c'est plutôt lié à l'importance du rendez-vous. À la crédibilité qu'ils apportent à la personne qu'ils ont face, comme ils vont se présenter »*. Dans sa pratique, Adeline a fait ce constat au sujet de la présentation de ses client·e·s : *« Je pense qu'ils se demandent aussi ce qu'on observe et je pense qu'ils ont aussi envie de nous montrer "ben je suis pas qu'un problème social quoi. Je suis aussi quelqu'un" et c'est légitime »*. Les AS sont unanimes pour dire qu'une minorité de bénéficiaires se présente avec une apparence négligée.

La négligence peut être une stratégie, comme le relève Stéphanie, en relayant des propos entendus entre client·e·s : *« On m'a dit que pour aller au social, il faut pas du tout faire attention. Il faut arriver avec des habits, pas sales, un peu négligés, pas faire attention »*. Dans les faits, elle a remarqué ce phénomène, mais il reste rare : *« pour certains, oui, mais c'est pas une majorité pour moi. C'est vraiment des cas particuliers qui ciblent pour avoir une certaine image ou une crédibilité »*. Le fait que certains bénéficiaires utilisent une forme de ciblage de leur image est le reflet des *« traditions attachées à un rôle [qui] amènent l'acteur à produire une impression bien définie, d'un type déterminé »* (Goffman, 1973 : 15).

Lucie estime que la négligence représente *« un 2 % »* des personnes reçues. Voilà ce qu'elle dit au sujet des efforts de présentation :

« Moi je pense que ceux qui sont capables de la faire, ils le font oui. En disant ben voilà, je veux être présentable. Aussi pour donner le change pour dire, mais

"je suis pas au bout de ma vie". Je pense qu'ils veulent aussi donner une bonne image, crédible voilà. Après, a contrario, y en a certains, ils arrivent en boitant alors qu'ils ont pas mal au dos, tout débraillés pis ils demandent des sous en plus. Je pense qu'ils jouent aussi là-dessus, mais c'est rare ».

Ainsi, les dires des AS attestent d'une mise en scène élaborée par les bénéficiaires, il faut qu'elles et ils correspondent à l'image du bon pauvre ou de l'assisté-e adéquat-e : ni trop recherché et ni trop négligé et souligne que *« bien que les gens soient généralement ce qu'ils ont l'apparence d'être, leur apparence pourrait bien néanmoins, avoir été habilement arrangée »* (Goffman, 1973 : 72). Les situations où les personnes accentuent leur situation de pauvreté se trouvent être une *« idéalisation négative »* où les client-e-s cherchent à *« donner le type de spectacle propre à illustrer, aux yeux des spectateurs, les stéréotypes de l'extrême misère »* (Goffman, 1973 : 45).

Dans un autre registre, Adeline n'a pas relevé une tenue propre aux hommes, mais des différences d'attitudes en fonction de la personne qui les reçoit :

« Mais après les hommes non, c'est plutôt dans le parler ou dans le comportement. Suivant chez qui ils vont ils sont un peu plus renfermés et agressifs. Si c'est une femme assez élégante et tout machin, ils vont faire les dragueurs - charmeurs enfin, ils s'adaptent quoi. Des fois on en rigolait bien avec les collègues où tu vois comme les gens ils peuvent changer d'un personnage à l'autre ».

Si les AS en rient, *« la séduction qui, dans la mesure où elle repose sur une forme de reconnaissance de la domination, est bien faite pour renforcer la relation établie de domination symbolique »* (Bourdieu, 1998 : 85).

Pour les AS, il n'y a pas de tenue typique pour les hommes ou pour les femmes chez les bénéficiaires : *« y a de tout, comme partout »*. Pourtant lorsque l'on parle de négligence, le genre agit dans la vision que l'on a des bénéficiaires, les AS le mettent en œuvre presque malgré eux comme le constate Stéphanie *« je trouve que les femmes elles font quand même plus attention que les hommes au niveau des bénéficiaires »* ou encore lorsqu'Adeline relève que les problèmes d'odeur corporelle étaient présents *« beaucoup chez les hommes »*. Ce faisant, elles et ils réactualisent certains stéréotypes et réaffirment qu'il n'est pas attendu les mêmes éléments de souci de soi chez les hommes et les femmes.

6.2 La négligence comme indicateur

Pour les AS, la négligence vestimentaire ou les fortes odeurs corporelles fonctionnent plutôt comme des indicateurs de l'état psychique des client-e-s : *« C'est plus pour nous un signal. On va les accepter comme ils sont »*.

D'ailleurs, en parlant de la négligence, Adeline dit :

« Je vais me demander pourquoi. Bien sûr, je n'ai pas la réponse donc souvent je vais amener la personne à m'amener la réponse. Et c'est vrai qu'il y a des gens qui se laissent aller et tu sens qu'il y a une odeur et pourtant il a normalement

les ressources nécessaires pour s'entretenir et tu comprends souvent que c'est une négligence psychique qui se traduit après physiquement ».

Pour les AS les problèmes d'odeurs désagréables et de négligence s'expliquent par des problèmes de santé ou de troubles psychiques : *« Ils ont des problèmes de santé », « c'est des gens qu'on peut pas forcément les changer, c'est des problématiques psychiques ».* *« Le culte actuel du "être bien dans son corps" renvoie aussi bien au vestimentaire qu'à l'entretien »* et, même dans son interprétation par un tiers, *« la sanction de la non-conformité à ces normes est celle de l'inconfort physique glissant vers un inconfort moral et psychologique »* (Pagès-Delon, 1989 : 81-82). D'ailleurs Lucie, qui n'a encore jamais été confrontée à une situation d'odeurs corporelles persistantes, imagine qu'elle recommanderait *« un cours sur l'estime de soi »* si cela devait arriver.

Pour Stéphanie, il n'y a pas une catégorie de population qui montre plus de problèmes de négligence ou d'hygiène. Par contre elle a relevé dans sa pratique que :

« S'il a vraiment des gros problèmes d'argent, je remarque vraiment, il y a beaucoup plus de, que c'est arrivé beaucoup plus régulièrement qu'au niveau de l'hygiène et au niveau du vestimentaire que ça péclote. C'est lié à l'argent je trouve. Plus la situation est critique, moins ils font attention. C'est pas forcément une question d'argent parce qu'aujourd'hui on trouve des habits vraiment pas chers, la qualité c'est vrai qu'elle est moins bonne, mais je trouve que ça va avec ».

La question de l'hygiène reste la plupart du temps délicate et gênante à aborder comme le dit Lucie *« Il me semble que c'est tellement intime le corps. [...] Il me semble que ça touche à quelque chose de plus profond, plus intime ».* Les fortes odeurs corporelles engendrent *« un dégoût »* qui conduit *« à exclure ce qui est bas, méprisable, toutes les "formes misérables", mais au sens où "la misère dégoûte aussi bien ceux qui la vivent que ceux qui l'évitent" ».* (Bataille cité par Margat, 2011 : 22), mais les AS, montrent dans les faits que la personne est malgré tout acceptée tout comme Bataille qui *« considère le dégoût comme une "aberration" susceptible d'être dépassée »* (Bataille cité par Margat, 2011 : 23).

Pour les AS, la négligence ou les problèmes d'hygiène impactent les rendez-vous. Lucie explique qu'il y a une autre attention à porter en cas de négligence : *« Je pense que je reçois le client comme il est, qu'il sente bon ou pas bon. Voilà il est chez moi, dans mon bureau. Il est accueilli dans son plus simple élément, enfin, je le prends comme il est sans jugement. Mais c'est vrai que si je vois qu'il est négligé, qu'il dort dehors, qu'il sent pas bon, je vais lui demander s'il a un endroit pour se laver c'est vrai ».*

Bien que la question soit délicate à aborder, lorsque l'hygiène corporelle peut mettre en échec le projet d'intervention, comme dans le cadre de l'insertion professionnelle, les AS en parle avec leur client.e.s. La manière d'en parler et le contexte pour en parler varient d'une personne à l'autre : *« ça dépend de la personne, ça dépend du cadre. Je pense qu'il y a des lieux qui se prêtent à faire ça. Dans le milieu de la réinsertion, ça se prête », « moi je n'aime pas parce que c'est vrai que les gens sont plus ou moins libres de s'habiller comme ils veulent, de faire comme ils veulent. Mais y a quand même des circonstances où ils sont quand même obligés de faire un effort ».* En effet, *« une neutralité olfactive (des personnes,*

des cadres de vie) semble s'être de plus en plus imposée comme une norme de bienséance et d'hygiène » (Albert, 2007 : 78).

6.3 Les tenues décalées: symboles des rapports sociaux

Les tenues jugées inadéquates sont de deux types : elles peuvent être extravagantes en fonction de la situation ou inappropriées, car touchant à la sexualité.

C'est ainsi que Ludovic a parlé d'un client s'étant présenté dans son bureau en costard-cravate : *« il est venu en costard parce qu'il attribuait de l'importance à ça »* ou encore Stéphanie qui explique que des personnes viennent en *« tongs »*, en *« shorts qui descendent »* ou en *« marcel »* et qui interprète ces tenues comme une marque de désintérêt : *« ils s'en fichent un peu »*. Dans ces deux cas, c'est la maladresse de la représentation qui ébranle : *« Cette différence introduit une divergence extrêmement gênante entre la définition officielle et la réalité, car c'est précisément le propre de la définition officielle d'être la seule possible »*. (Goffman, 1973 : 55).

D'autres situations sont évoquées et notamment, des fautes de genre et de *doing gender*. Deux hommes étaient vêtus en désaccord avec les normes occidentales en vigueur pour des personnes de sexe masculin. Adeline et Stéphanie ont relevé que ces personnes étaient atteintes de troubles psychiques et l'une d'elles a parlé d'une *« sexualité pas définie »*. Dans ces deux situations, les AS ont raconté que leurs collègues s'en étaient étonné·e·s ouvertement. Par contre, pour elles, en tant que professionnelles étant avec le client, la situation ne les avait pas interpellées autant que leurs collègues qui en avaient été les témoins. Elles y voyaient l'expression d'une personnalité et d'un trouble. Adeline parle de la réaction de ses collègues ainsi : *« Y avait tellement de moqueries sur mon chemin. Je me suis dit : Dieu sait, il est à poil, c'est pas possible quoi. En fait, je suis arrivée et en fait, [...] moi j'ai pas rigolé »*.

Une troisième situation touchant à la sexualité a été évoquée par Aurélie. Une cliente est venue en entretien en tenue légère. *« Y avait une dame qui est venue en jupette, vraiment en mini-jupe et puis elle devait être sans soutien-gorge avec un petit pull à bretelles. Ça j'ai trouvé, bon, je n'étais pas la seule à trouver. Parce que quand elle a passé dans les couloirs évidemment que tout le monde la regardait »*.

Ces trois exemples montrent que lorsque les *« comportements susceptibles d'être compris, interprétés et décrits en fonction de conceptions normatives de la féminité ou de la masculinité »* les personnes se soumettent au *« risque d'un jugement »* ou encore *« d'une évaluation de genre »* (Malbois, 2005 : 124).

Le look des bénéficiaires est valorisé et peut donner lieu à des suggestions de changements. Tout comme pour l'hygiène corporelle, si un look n'est pas compatible avec un projet de vie comme la réinsertion professionnelle, un changement peut être suggéré : *« Là, votre look il est pas approprié, par exemple, pour aller dans un entretien d'embauche »* ou encore en questionnant la personne *« Maintenant, qu'est-ce que vous pensez ? Quel effort vous devez faire ? »* Pour ce qui est de la valorisation, elle vise plusieurs buts : *« leur dire que le changement va bien c'est important puis ça les valorise »*, *« ça fait partie de la reconnaissance de l'autre »*, *« ils ont besoin d'entendre des fois qu'ils sont capables »* ou encore *« pour son estime à elle »*. Ainsi, la *« mise en forme »* est un *« "capital" entendu comme l'acquisition et la perpétuation d'une ressource, d'un atout, d'un pouvoir, d'un moyen d'action »* qu'ils peuvent faire *« fructifier »* (Pagès-Delon, 1989 : 160).

À la question de savoir si les AS valorisaient plus les hommes, les femmes ou les deux, les réponses étaient variables. Majoritairement, les AS disent valoriser les changements autant chez un homme que chez une femme, « *mais chez les hommes c'est des fois moins flagrant les changements* ». Pour une autre AS, les changements de look doivent plus être accentués chez les hommes que chez les femmes, car « *y a plus d'hommes soit négligés ou qui font pas attention* ». Elle explique que pour les femmes, « *c'est plus de le remarquer et de faire des compliments parce que les femmes on aime bien* ». Pour une AS, la valorisation se fait uniquement chez les femmes, car

« c'était les femmes qui avaient le plus de problèmes avec l'approche physique en fait. Soit parce qu'elles se trouvaient pas bien, soit parce qu'elles avaient vécu des sévices psychologiques ou physiques, parce qu'elles avaient eu des enfants et qu'elles se reconnaissaient pas. Enfin tous ces trucs qui incombent à une femme et que les hommes ils en ont un peu moins quoi ». Pour elle, les hommes « c'est dans le faire. C'est plus facile de juger dans le faire " Ah, bravo, vous avez fait une lettre" ou "vous vous êtes présenté seul à cet entretien" ».

Ce qui est dit au sujet des différences faites entre les hommes et femmes au sujet de la valorisation montre le doing gender. Ainsi il est rappelé aux femmes que « *certaines objets de préoccupation leur ont été assignées par l'ordre social ou ont été portés à leur assignation par leur condition de dominées* » (Chollet, 2012 : 43).

En parlant d'une ancienne situation, Ludovic se souvient d'« *un exemple d'une femme qui était un peu masculinisée. C'était un peu je trouve entre les deux (ndlr : Masculin et féminin). Et c'était très difficile parce que c'était une situation [...] qu'on voulait lui proposer un conseil en image, mais que c'était compliqué d'aborder ça parce qu'on touchait clairement à la personnalité* ».

On le voit dans ce qui précède, les perceptions des AS ne sont pas indépendantes de la construction du genre, attendant des comportements différents des femmes qui devraient être, selon les stéréotypes, plus sensibles à l'image qu'elles donnent. Quand ce sont les hommes qui ne collent pas l'image qu'on attend d'eux, les AS sont plus tolérant·e·s.

6.4 Influence des modèles médiatiques

J'ai demandé aux AS si elles et ils avaient remarqué, chez leurs bénéficiaires, des femmes hyper féminisées ou des hommes hyper virilisés comme c'était le cas dans les images véhiculées par les différents médias.

Lucie dit « *qu'ils sont influencés* », mais « *parce que c'est des gens à part entière* ». Elle remarque que le phénomène est plus prégnant chez les jeunes « *encore plus les 18 – 25 ans* ». Stéphanie se questionne à ce sujet :

« des fois je vois des gens qui ont pas beaucoup de moyens et qui portent des habits de marque. Ça m'interpelle sur qu'est-ce qu'il est en train de se passer au niveau société. Est-ce que c'est pour compenser une certaine paupérisation. Et c'est plutôt les jeunes à mon avis. Plutôt les jeunes d'avoir des sacs de marques,

casquettes de marque, habits de marque. Ils ont besoin de se dire ben moi aussi. Voilà, le téléphone je peux ».

Adeline elle relève que : *« mais ils sont pas pire motivés de travailler leur corps, mais ils aimeraient avoir un abonnement de fitness comme tout le monde, ils aimeraient ressembler à ces gens bien-portant finalement parce qu'être beau c'est juste synonyme de bien-portant ».* De manière générale, Ludovic constate *« ils vont chercher les deux dans un sens à respecter les codes de la société ».*

Marie et Aurélie n'ont pas remarqué d'influence des modèles médiatiques dans leur clientèle. Aurélie ajoute à ce sujet que : *« je n'ai pas l'impression qu'ils suivent vraiment la mode. Ils ont peut-être les moyens financiers pour aussi »* ou encore *« c'est plutôt des gens aussi qui vont s'habiller chez Caritas aussi ».*

Les AS ont relevé différentes formes d'influence entre hommes et femmes. Pour ce qui est des clients, les AS ont dit : *« l'été avec les pecs bien développés je pense un petit peu pour impressionner, ils se disent "si je tombe sur une petite jeunette, je vais pouvoir la..." »*, *« j'ai eu des gens en marcel, mais pas que c'était pour ça »*, *« les garçons, plus pour les gadgets technologiques »*, *« chez les hommes, de ce que j'ai vu, c'est quand même plus subtil disons. Ils ont peut-être un bouton un peu plus ouvert, trois poils qui ressortent, qui rebiquent, une posture un peu de machos, mais ça reste subtil quoi »*, *« l'homme il va toujours chercher à être viril ».*

Pour ce qui est des clientes, voici les réponses des AS : *« j'ai eu des femmes bien plus féminines que moi. Qui arrivent avec des petits tailleurs des jupes très courtes, qui sont très belles, très maquillées. C'est des très belles femmes »*, *« alors peut-être les femmes elles seront plus shopping »*, *« Dans les bénéficiaires que j'ai accompagnées, j'ai cru observer que quand elles étaient un peu plus libérées ou ouvertes comme ça, c'était parce qu'elles s'étaient un peu abandonnées »*, *« la femme va aussi chercher à s'habiller d'une manière pas séduisante, mais féminine ».*

Ainsi, au travers des constats faits par les AS, il est possible d'observer la construction du genre et le *doing gender*. Chaque personne a intégré les normes propres à son sexe biologique et l'apparence montre la reproduction de cette construction. Il est également possible de remarquer qu'il y a bien une *« définition des rôles et des postures légitimes propres aux masculins et aux féminins »* (Guionnet & Neveu, 2014 : 371).

7. Conclusion

Au terme de ce travail, certains éléments importants sont à retenir en guise de conclusion. Je proposerai ensuite des pistes d'action et de recherches complémentaires qui pourraient être effectuées. Pour finir, je relèverai les limites de l'analyse de ce travail.

7.1 Des tenues appropriées pour les AS et une apparence qui a moins d'importance pour les bénéficiaires

Il ressort de l'analyse que l'apparence corporelle contribue à la posture professionnelle. En effet, même si « *les finalités de ces situations ne sont pas obligatoirement liées à l'apparence* » la tenue « *donne lieu à des investissements particuliers de la part des acteurs sociaux* ». Les AS ont montré qu'elles et ils sont conscient·e·s « *que ces investissements peuvent avoir des incidences sur le déroulement de la situation* » (Goffman, 1973 : 33).

La tenue des AS s'est « *institutionnalisée en fonction des attentes stéréotypées et abstraites* » et a créé « *une représentation collective* » (Goffman, 1973 : 33) en fonction de l'idée qui est faite de la profession. Cela a pu se remarquer dans les normes implicites que toutes et tous respectent et qui se reproduisent. La différence des normes en vigueur pour un professionnel et une professionnelle se trouve être empreinte de la construction du genre et d'une sexualisation des corps « *qui ne va pas de pair avec une réelle émancipation de toute forme de domination masculine* » (Schneuwly Purdie, 2016 : 14).

Les tenues appropriées des AS participent à leur professionnalité. Elles et ils endossent un vêtement de travail qui correspond à l'image qu'elles et ils ont de leur métier. La manière discrète de se vêtir semble être également un rempart contre le harcèlement sexuel auxquelles s'exposent les femmes exerçant des métiers féminisés et qui reçoivent des hommes.

Dans la partie consacrée aux bénéficiaires, il est visible que les AS sont moins exigeant·e·s en termes de normes que celles auxquelles elles et ils se soumettent. Il est attendu des bénéficiaires que leurs tenues véhiculent leur intérêt et leur motivation lors des rendez-vous, que les hommes soient habillés en hommes et que les femmes soient décentes. Ces différences de normes entre hommes et femmes montrent également l'empreinte du genre et de la sexualisation des corps qui engendrent « *des postures légitimes propres aux masculins et aux féminins* » (Guionnet & Neveu, 2014 : 371). Les AS classent, d'une certaine manière, les hommes et les femmes en fonction de leurs apparences et ses apparences sont liées aux qualités attribuées à chaque sexe. Les entretiens témoignent d'une forme de normativité attendue et reproduite tant chez les AS que chez les bénéficiaires.

Selon les AS, les bénéficiaires sont, pour une partie d'entre elles et eux, conscient·e·s de l'incidence de l'apparence corporelle sur le déroulement de l'interaction, mais « *les appartenances socioculturelles et la position de l'acteur dans l'espace social* » (Pagès-Delon, 1989 : 11) se constatent parfois dans les tenues décalées qu'elles et ils portent lors des rendez-vous. Les AS véhiculent un modèle d'apparence « correcte » qu'elles et ils aimeraient voir adopté par les bénéficiaires.

7.2 Pistes d'action et de recherches

Suite à cette analyse, je me suis questionnée sur ce qu'il serait possible de mettre en place pour repenser cet aspect de la posture professionnelle des AS. Les tenues, nous l'avons vu, ne sont pas formalisées par les institutions.

Il serait donc possible d'organiser, au sein des différents services psycho-sociaux, une réflexion collective autour de la tenue vestimentaire pour en définir les limites et déjouer les a priori normatifs. La démarche pourrait s'inscrire dans un but d'émancipation si elle vise l'objectif d'avoir un corps de femme-sujet exerçant sa profession et non celui d'une femme-objet. Dans ma réflexion, la discussion devrait être précédée par une introduction théorique sur le sujet.

Il y aurait également l'observation des entretiens en services psycho-sociaux. Les éléments relevés par l'observateur, en lien avec la corporéité, pourraient être discutés au sein des équipes de professionnel·le·s sous une forme d'analyse de l'activité.

Il serait également possible et intéressant d'organiser des ateliers de réflexion entre AS et bénéficiaires pour réfléchir à la même question. Cela permettrait une démarche encourageant la participation citoyenne des femmes des deux parties, de créer du lien, de déconstruire le sujet et de valoriser la participation. La manière dont chaque partie est perçue et ce qui est attendu pourraient être vérifiés. Une variante également intéressante serait de faire ce travail en groupe mixte. Le but serait de faire une réflexion sur les rapports hommes-femmes et de faire évoluer le regard sexualisé porté sur les femmes.

La dernière piste d'action est en amont du terrain. La réflexion autour du corps et des vêtements pourrait s'effectuer durant les cours d'orientation spécifique à la HES-SO. Des ateliers d'une demi-journée pourraient permettre de relever l'importance de la construction du genre dans la relation au corps de chacune et chacun ainsi que de rendre attentif à ce qui se joue derrière une tenue vestimentaire. Sachant que les personnes seront un jour sur le terrain, cette base sur le sujet durant la formation pourrait amener ensuite à une réflexion dans les différents services psycho-sociaux.

Je pense que les clefs permettant d'avancer sur cette thématique restent la réflexion collective et la discussion. Lors de la présentation orale de ce travail, j'ai fait une synthèse des pistes d'action. Le support de la présentation est consultable depuis le lien suivant : <https://prezi.com/view/syrstN7T51KqXZutaSO6/>

Ce travail ainsi que l'apport des professionnel·le·s ont soulevés des questionnements. Il serait intéressant de pouvoir investiguer, avec une grille très proche que celle utilisée, afin de comparer les réponses avec les questions que je me suis posées : à situations égales, faisons-nous des différences entre une cliente et un client ? Quelles influences a le genre dans l'intervention ? Dans quelles mesures le reproduisons-nous lors des interventions ? Ce travail a fait également surgir de nouvelles questions. Nous l'avons vu, l'apparence corporelle est réfléchie par les AS. Ainsi, qu'en est-il pour les bénéficiaires ? Comment voient-elles et ils leur AS ? Comment l'apparence se marque-t-elle au travers des situations d'intersectionnalité ? Sommes-nous influencé·e·s, en tant qu'AS, par des facteurs comme l'âge, la race, la religion et notamment par le voile qui marque la différence ?

7.3 Limite de l'analyse

L'analyse comporte certaines limites et biais.

Il y a, tout d'abord, mon inexpérience dans l'exercice de l'entretien semi-directif. En réécoutant les entretiens, j'ai pu relever que certaines réponses étaient inexploitable. J'ai pu remarquer qu'en reformulant certaines des réponses des professionnel-le-s dans le but d'en saisir le sens, j'ai orienté la réponse donnée. Je n'ai donc pas utilisé ces réponses dans l'analyse des entretiens.

Comme cela a été relevé par une partie des personnes interviewées, les apparences sont intimement liées au comportement, aux attitudes. Mon travail ne prend que peu en compte cet aspect des interactions.

L'autre biais d'analyse que je relève est que je n'ai pas véritablement réussi à « *croiser les catégories pour comprendre des processus sociaux complexes* ». (Chapuis-Desprès, 2016 : 73) Effectivement, il serait possible d'analyser les données en examinant « *l'articulation complexe entre données biologiques, constriction sociale des identités de genre et d'éventuelles autres variables déterminantes (classe, identité nationale ou ethnique, niveau d'étude, religion, vécu personnel, etc.)* » (Guionnet & Neveu, 2014 : 32). Je n'ai pas pu faire des entretiens et une analyse relevant l'intersectionnalité des différentes influences dans la construction de l'apparence corporelle professionnelle. Par contre, il serait intéressant, à mon avis, de mener une telle analyse.

8. Apports personnels et professionnels

Ce travail de recherche m'a permis de développer des compétences, de me questionner et d'évoluer. Les apports de cette recherche me permettent de faire un bilan à titre personnel et professionnel.

8.1 À titre personnel

Dans un premier temps, j'ai remarqué une amélioration de ma confiance en moi. Au début de mon travail, je ne savais pas dans quel sens celui-ci évoluerait. Je savais juste que je voulais traiter la thématique du genre dans les services psycho-sociaux. J'ai eu de la peine lors de la rédaction du cadre théorique et pour comprendre ce que je devais écrire. J'ai passé beaucoup de temps à lire divers apports théoriques. Au fil du temps, des coachings de ma directrice et à force d'écrire, j'ai pris confiance en moi et dans mes compétences. Cette confiance en moi, qui parfois me manque, est la même que je constate à titre privé et professionnel. Je retiens que la vie me montre, une fois de plus, qu'il faut oser se lancer, oser tester pour apprendre.

Ce travail m'a également amené son lot de frustration. J'aurais aussi voulu développer plus profondément encore certains concepts comme la domination masculine ou le doing gender. Pour faire mieux, il aurait fallu que je gère autrement mon temps disponible pour ce travail et, notamment, oser écrire plus tôt. Il faut également que j'accepte que bien que je sois passionnée par ma thématique, tout travail de recherche nécessite de faire des choix et des renoncements.

8.2 À titre professionnel

En tant que professionnelle dans un service psycho-social, je relève deux éléments principaux.

Le premier concerne les apparences des bénéficiaires. En effet, je pense qu'avant de faire ce travail, je prenais les apparences pour des réalités. J'ai totalement oublié que si moi, en tant que professionnelle, je réfléchissais à mon apparence, il en était de même pour l'autre. Ainsi je retiens que je ne dois pas me fier aux apparences. Cela peut sembler simple, pourtant, ce n'est pas toujours acquis. Depuis que je fais ce travail, j'ai un signal d'alarme qui me dit d'aller vérifier mes impressions auprès de la personne au lieu de les accepter comme un fait. Il s'agit alors de les contextualiser et de dépasser les stéréotypes.

Le second élément concerne ma propre tenue vestimentaire. Je pense que comme bien des professionnelles, je me suis imposé des normes implicites contraignantes. J'ai donc décidé de permettre à mon corps d'exister au travail. Je sais que cet été, quand il fera chaud et que je me demanderais quels sont les vêtements que je peux porter, j'en parlerais avec mes collègues. Cette conversation sera certainement intéressante étant donné que j'ai maintenant les connaissances théoriques afin de déconstruire le sujet. Je me suis également posé la question du message que je souhaite transmettre aux personnes que je reçois et c'est le suivant : bienvenue, je travaille ici. Je vous propose qu'on collabore pour

avancer dans la concrétisation de votre projet de vie. Ça vous dit de le faire ensemble ? Les valeurs derrière ce message sont l'accueil et l'authenticité.

Je retiens aussi que le fait d'avoir des apports théoriques facilite la déconstruction et la réflexivité. Je ne vais pas réécrire un travail de bachelor chaque fois qu'un thème me questionnera dans le cadre de mon travail. Par contre, j'espère que j'aurai néanmoins la présence d'esprit de rechercher des contributions scientifiques afin de pouvoir prendre en compte les différentes composantes d'une problématique, en comprendre la construction et les forces agissantes pour la réfléchir, la déconstruire et en tirer une conclusion permettant d'avancer.

Références

- Albert Jean-Pierre. (2007). L'odeur des autres. à propos de quelques stéréotypes, in Gilles Boetsch et al., *Corps normalisé, corps stigmatisé, corps racialisé*. De Boeck Supérieur "Hors Collection", pp. 77-86.
- AvenirSocial. (2010). *éthique et déontologie*. Consulté en septembre 2017, sur <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42009473.html>
- AvenirSocial. (2014). *Profil des professionnel-le-s du travail social*. Consulté le juillet 15, 2017, sur <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42015818.html>
- Bessin Marc. (2008). Les hommes dans le travail social : Le déni du genre. Dans Yvonne Guichard-Claudic , Danièle Kergoat, & Alain Vilbrod, *L'inversion du genre - Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Bessin Marc. (2009, 02). La division sexuée du travail social. *Information sociales*(152), pp. 70-73.
- Bessin Marc. (2013). Quand la mixité ne suffit pas: où en est l'introduction du genre dans le travail social? *Les cahier Dynamique*, pp. 22-30.
- Bourdieu Pierre. (1998). *La domination masculine*. Paris: Editions du Seuil.
- Cattin Didier, & Bolzman Claudio. (2008). Histoire du travail social en Suisse. Dans E. Jovelin, *Histoire du travail social en Europe*. Paris: Librairie Vuibert.
- Chapuis-Desprès Stéphanie. (2016, janvier). Histoire du corps, histoire du genre. Bilan et perspectives. *Corps* (14), pp. 67-77.
- Chollet Mona. (2012). *Beauté Fatale . Les nouveaux visages d'une aliénation féminine*. Paris: Editions La Découvertes - Zones.
- Collin Françoise. (1992). Le corps v (i) olé. Dans Les cahiers du Grif, Le corps des femmes (pp. 21-44). Bruxelles : Editions Complexe.
- Court Martine. (2007, février). La constuction du rapport à la beauté chez les filles pendant l'enfance: Quand les pratiques entrent en contradiction avec les représentations du travail d'embellissement du corps. *Sociétés & Représentations*(24), pp. 97-110.
- Delphy Christine. (2001). *L'ennemi principal 2. Penser le genre*. Paris: Editions Syllepse.
- Goffman Erving. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne - 1. la présentation de soi*. Paris: Les Editions de Minuit et Erving Goffman.
- Guichard-Claudic Yvonne. & Kergoat Danièle. (2007, Janvier). Le corps aux prises avec les avancées en mixité. Introduction. *Cahiers du genre*, pp. 5-18.
- Guichard-Claudic Yvonne., Kergoat Danièle & Vilbrod Alain. (2008). *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin ... et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Guionnet Chantal & Neveu Erik (2014). *Féminins / Masculins, Sociologie du genre* (éd. 2e). Paris: Armand Colin.

- HES-SO. (2017). *Présentation de la Haute Ecole de Travail Social*. Consulté le août 17, 2017, sur HES-SO Valais//Wallis: <https://www.hevs.ch/fr/hautes-ecoles/haute-ecole-de-travail-social/travail-social/>
- Hurtig Marie-Claude, Kail Michèle & Rouch Hélène. (1991). *Sexe et genre, de la hiérarchie entre les sexes*. Paris: Editions du Centre National de la Recherche Scientifique.
- Le Bouffant Chantal & Guélamine Faïza. (2009). *Guide de l'assistante sociale* (éd. 3e). Paris: Dunid.
- Le Feuvre Nicky & Laufer Jacqueline. (2008). Introduction. Dans Yvonne Guichard-Claudic, Danièle Kergoat, & Alain Vilbord, *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin ... et réciproquement* (pp. 207-213). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Löwy Ilana & Rouch Hélène. (2003, janvier). Genèse et développement de genre : Les sciences et les origines de la distinction entre sexe et genre. *Cahiers du genre*, pp. 5-16.
- Malbois Fabienne. (2005, janvier). Fragements d'une ethnométhodologie de genre. *Nouvelles Questions Féministes*(24), pp. 118-126.
- Malbois Fabienne. (2011, Janvier). Les catégories de sexe en action. Une sociologie praxéologique du genre. *Sociologie*(2), pp. 73-90.
- Margat Claire. (2011, Janvier). Phénoménologie du dégoût. Inventaire des définitions. *Ethnologie française*(41), pp. 17-25.
- Orientation.ch*. (2017). Consulté le septembre 2017, sur Assistant social HES / Assistante sociale HES: <https://orientation.ch/dyn/show/1900?id=536>
- Pagès-Delon Michèle. (1989). *Le corps et les apparences - L'envers du look*. Paris: L'Harmattan, Logiques Sociales.
- Revillard Anne & de Verdalle Laure. (2006, Janvier). "Faire" le genre, la race et la classe. Introduction à la traduction de "Doing Difference". *Terrains & travaux*(10), pp. 91-102.
- Schneuwly Purdie Mallory. (2016, 02). Dire et lire la femme. Voiles, féminité et féminitudes. *Universitas*(17), 12 - 16.
- Tremblay Gaston. (2015). *Fondements sociopolitiques du service social*. Canada: Les presses de l'Université Laval.

Annexes

Grille d'entretien

Dans le cadre de mon travail de bachelor, je souhaiterais vous interroger au sujet de l'apparence professionnelle. Tout ce qui sera dit durant cet entretien sera anonyme et rien ne permettra de vous identifier.

À votre sujet :

Sexe :	Âge :	Statut familial :	Formation professionnelle :	Expériences professionnelles :

Au sujet de votre tenue, votre apparence en tant que professionnel :

1. Lorsque vous travaillez, pensez-vous vous habiller d'une manière particulière ? <u>Si oui ou non</u> , pourquoi ? Pourriez-vous me décrire votre style vestimentaire ? → Pourquoi avez-vous adopté ce style ?
2. Avez-vous une directive formelle venant de votre institution sur la tenue vestimentaire des assistantes sociales ? <u>Si oui</u> , pouvez-vous me dire ce qu'elle dit ? → Selon vous, y a-t-il des directives informelles ou implicites ? Par exemple, y a-t-il des tenues conseillées ou prohibées à votre avis ? Lesquelles ne porte-t-on pas ? <u>Si oui ou non</u> , à quoi cela tient-il ? Selon vous, est-ce la même chose pour les hommes et pour les femmes ? <u>Si oui ou non</u> , pourquoi ?
3. Par apport à la mode, dans quelle mesure la suivez-vous ? Par exemple, est-ce que vous aimez les vêtements et accessoires de marque ou ce que l'on appelle les beaux vêtements ? Est-ce que vous en portez au travail ? <u>Si oui ou non</u> , pourquoi ? → Si vous ne la suivez pas, pourquoi, pour quelles raisons ?
4. Vous aimez plutôt les vêtements et accessoires de marques ? → Qu'est qui vous fait dire cela ?
5. Est-ce qu'il y a des détails que vous trouvez particulièrement importants dans votre apparence ? Donnez-moi des exemples ? <u>Relances :</u> Hommes : Par exemple, quelle importance accordez-vous au rasage ? Combien de temps cela vous prend-il avant d'aller au travail ?

<p>Femmes : Par exemple, quelle importance accordez-vous au maquillage ? Combien de temps cela vous prend-il avant d'aller travailler ? Quels produits utilisez-vous ? Style de maquillage ?</p> <p>Que cela soit important ou pas, pourquoi ?</p>
<p>6. Y a-t-il d'autres détails ? Est-ce que vous portez des bijoux au travail ? De quel genre ? Pourriez-vous m'en parler ? → Prenez-vous un soin particulier de vos mains, ongles ? Si oui ou non, pour quelles raisons ?</p>
<p>7. Quelle attention portez-vous à votre coiffure ? Pourquoi ?</p>
<p>8. À votre avis, est-ce la même chose pour <u>les hommes/les femmes</u> ?</p>
<p>9. Est-ce que vous faites le même cérémonial les matins où vous avez congé ? → De manière générale, portez-vous la même attention aux détails que nous venions d'évoquer ?</p> <p><u>Si oui ou non</u>, comment expliquez-vous cela ?</p>
<p>10. Est-ce qu'au cours de votre carrière, on vous a fait des remarques ou des jugements sur votre style, votre apparence ou encore votre physique (trop sexy, trop vieille, trop grosse, trop maigre) → Lesquels ? De qui ? (Bénéficiaire ou proche, collègue, direction) Pouvez-vous me citer des exemples ? Qu'il y en ait eu ou pas, à quoi cela tient-il à votre avis ? → Est-ce que l'on se sent observé ou en représentation quand on est AS ? Avez-vous des exemples ?</p>
<p>11. Selon votre expérience, comment cela se passe-t-il pour les <u>hommes/les femmes</u> ? Pour quelles raisons ?</p>
<p>12. Depuis que vous avez commencé à travailler comme AS votre style vestimentaire a-t-il changé ? Si oui en quoi et pourquoi ? → Y a-t-il des circonstances professionnelles où vous vous habillez différemment ? <u>Si oui</u>, quelles circonstances et pourquoi ces variations ?</p> <p><u>Relance</u> : Personnes importantes à rencontrer, se rendre que quelqu'un de sale, négligé ou à l'inverse, chez quelqu'un de chic.</p>
<p>13. À votre avis, que pensent les bénéficiaires de votre apparence lorsque vous les rencontrez ? Comment croyez-vous qu'elles et ils vous voient ? Comme une femme féminine ? Un homme viril ? C'est important de donner cette image ? <u>Si oui, ou non</u>, qu'est-ce qui vous fait dire cela ?</p>
<p>14. Pourriez-vous me dire le message que vous pensez véhiculer au travers de votre apparence pour vos bénéficiaires lorsque vous les rencontrez ?</p>

Par rapport aux bénéficiaires que vous recevez :

<p>1. D'une manière générale comment qualifieriez-vous l'apparence, la tenue, le look de vos bénéficiaires ?</p> <p><u>Relances</u> : Y a-t-il un profil type ? Soigné·e ? Négligé·e ? Bling-bling ?</p> <p>Qu'est-ce qui vous fait dire cela, quels détails avez-vous remarqués ?</p>
<p>2. Quelle est « la tenue standard » des femmes (bénéficiaires) ? Et celles des hommes ?</p>
<p>3. <u>Vous avez dit tout à l'heure prendre soin de votre apparence ou que l'apparence avez peu d'importance</u> : Selon vous, qu'en est-il pour vos bénéficiaires ?</p> <p><u>Relance</u> : Font-ils/elles la même chose ? À votre avis font ils/elles un effort pour venir au rendez-vous ? <u>Tous et toutes</u> ? Qui ne fait pas d'effort ? Qui en fait trop ?</p>
<p>4. Selon vous, est-ce que la tenue, l'apparence ou l'hygiène de vos bénéficiaires a un impact sur les interactions que vous avez ensemble ? <u>Si oui</u>, en quoi ? <u>Sinon</u>, comment expliquez-vous cela ? Quelles stratégies avez-vous mises en place pour que cela ne vous touche pas ?</p>
<p>5. Pourriez-vous me décrire en quelques mots la tenue la plus « extravagante ou décalée » que vous avez vue chez l'un de vos bénéficiaires ?</p> <p>→ Qu'en avez-vous pensé ? Quelle a été votre réaction ? Vous lui en avez parlé ? Comment ?</p>
<p>6. Est-ce que vous avez déjà dû faire une remarque à un ou une bénéficiaire sur sa tenue ou son hygiène ? Dans quelles circonstances ?</p> <p>→ À qui (homme/femme ; jeune/vieux ; handicap) ? Comment vous vous y êtes pris·e ? C'était difficile ou au contraire facile ? Pourquoi ?</p> <p>→ Comment cette remarque a-t-elle été prise ? A-t-elle engendré un changement ? <u>Si oui</u>, lequel ?</p>
<p>7. Dans votre pratique professionnelle, est-ce qu'il vous arrive de suggérer ou de valoriser un changement de look chez vos bénéficiaires ?</p> <p>→ <u>Si oui ou non</u>, dans quelles situations, à qui et pourquoi ?</p> <p>→ <u>Si qu'aux femmes</u> : pourquoi uniquement à des femmes ?</p> <p>→ <u>Si aux hommes et aux femmes</u> : Que dites-vous à un homme ? Que dites-vous à une femme ?</p>
<p>8. J'en ai fait l'expérience dans mes stages, il m'est arrivé de rencontrer des personnes en grande détresse financière qui investissaient pour des extensions capillaires ou encore pour des faux ongles et que cela m'interpelle.</p> <p>Cela vous est arrivé aussi ? Dans quelles circonstances et à-propos de qui ? Qu'avez-vous ressenti dans ces situations comme assistante sociale ou assistant social ? Qu'en avez-vous pensé ?</p>
<p>9. On le voit, les magazines regorgent de photos très avantageuses d'hommes virils et de femmes féminines, à votre avis dans quelle mesure vos bénéficiaires sont-ils influencés par cela ? Par exemple avez-vous déjà constaté une féminité exagérée chez vos bénéficiaires femmes ? Et une masculinité exagérée chez vos bénéficiaires hommes ? <u>Si oui</u>, comment cela se marque-t-il ?</p>

<p>Par exemple, est-ce que vous avez des femmes qui viennent en talons aiguilles et mini shorts ? En top ? Et des hommes en costard ? Ou en marcel, t-shirts moulants ?</p> <p><u>Si non</u>, comment vous expliquez que les bénéficiaires soient en quelque sorte « imperméables » à ces images. Comment cela se fait-il qu'ils n'essaient pas de les imiter ?</p> <p>Ou que les femmes ou les hommes sont plus perméables <u>(en fonction de la réponse donnée)</u></p>
<p>10. Finalement, y a-t-il des choses qui vous choquent ou qui vous heurtent dans la tenue de vos bénéficiaires ? Lesquelles et pourquoi ?</p>
<p>11. Pensons maintenant à une situation liée aux vêtements : comment réagiriez-vous si vous recevez quelqu'un-e pour des aides financières et que la personne en question arrive en costume ou avec sac d'une grande marque ?</p> <p><u>Relance</u> : ? Qu'est-ce qu'on se dit ? Est-ce qu'on se dit c'est du faux ? Est-ce qu'on devient plus « soupçonneux » ? Est qu'on est un peu « jaloux » ? Dans quelle mesure croyez-vous que cela influence votre action ?</p>
<p>12. Pour finir, est-ce qu'on parle du look, du sien ou de celui des bénéficiaires entre AS ? Et l'on en parle comment ? Est-ce que l'on se moque un peu ?</p>

Pour finir, que ce soit au sujet de l'apparence corporelle des bénéficiaires ou de la vôtre, souhaitez-vous rajouter quelque chose ?